

VALOR DO 13.º SALÁRIO DO PROFESSOR DA REDE PRIVADA DE ENSINO DO ESTADO DE MINAS GERAIS E O PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

Moisés Eugênio Ferreira ¹
Giovane Lopes Cançado Mendonça ²

RESUMO:

Este artigo tem por objetivo fazer um estudo acerca do valor do 13.º salário do professor da rede privada de ensino do Estado de Minas Gerais frente ao princípio da irredutibilidade salarial. Utilizou-se para tanto pesquisas teóricas, analisando-se a legislação, doutrina e jurisprudência, valendo-se da análise de conteúdo para se compreender melhor, bem como de obras bibliográficas que versam sobre a matéria além da Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012 firmada entre o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais – Sinpro/MG e o Sindicato das Escolas Particulares de Minas Gerais – Sinep/MG em 1.º de abril de 2011 e ainda por julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho. Pretende-se com a elaboração e publicação deste artigo, contribuir com o meio acadêmico de forma real, através das discussões sobre o assunto tratado, tendo em vista o interesse que se vislumbra alcançar especialmente dos professores das Instituições de Ensino que adotam o regime de semestralidade em seus cursos, uma vez que o valor apurado para pagamento de sua gratificação de natal nem sempre é de simples entendimento.

Palavras-chave: 13.º salário; professor; irredutibilidade salarial; pagamento proporcional, alteração do contrato de trabalho.

ABSTRACT:

This article aims to study the value of the christmas bonus of private schools' teachers of the State of Minas Gerais based on the principle of wage irreducibility, using theoretical research, analyzing the legislation, doctrine and jurisprudence, using content analysis for better understanding, using the literature which deals with the matter beyond the Collective Labor Convention 2011/2012 signed between the Union of the Teachers of the State of Minas Gerais - Sinpro/MG and the Union of the Private Schools of Minas Gerais - Sinep/MG on April 1st 2011 and judges of the Regional Labor Court of 3th Region and the Superior Labor Court. With the preparation and publication of this article, it is intended to contribute to the academic environment in a real way, through discussions on the subject, trying to achieve the interest especially from teachers of educational institutions that adopt a semester scheme in their courses, since the value obtained for christmas bonus is not always simple to understand.

Keywords: 13. Th salary, teacher, intransigence pay, payment proportional change in the employment contract.

¹ Discente do Curso de Direito da FAPAM - Faculdade de Pará de Minas. Técnico em Contabilidade. E-mail: moisesfapam@gmail.com

² Docente do curso de Direito da FAPAM - Faculdade de Pará de Minas. Mestre em Direito. E-mail: giovane@giovanemendonca.com.br

1 INTRODUÇÃO

O tema deste artigo, “Valor do 13.º salário do professor da rede privada de ensino do Estado de Minas Gerais e o princípio da irredutibilidade salarial” tem por objetivo, esclarecer ao professor, em especial aqueles que lecionam em Instituições de Ensino que adotam o regime de semestralidade em seus cursos, o valor a ser percebido ao final do ano como gratificação natalina – 13.º salário, tendo em vista a possibilidade de o contrato de trabalho deste professor sofrer alteração em sua carga horária, seja para mais ou para menos em relação aos dois semestres letivos do mesmo exercício fiscal uma vez que a profissão do docente possui um grande leque de aspectos peculiares em relação às demais relações de emprego. Com este artigo, pretende-se, através de análises na legislação, doutrina e jurisprudência, que versam sobre o assunto, esclarecer ao docente a aplicabilidade do valor a ser percebido por ele como 13.º salário frente ao princípio da irredutibilidade salarial.

2 VALOR DO 13.º SALÁRIO DO PROFESSOR DA REDE PRIVADA DE ENSINO DO ESTADO DE MINAS GERAIS E O PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

Grande parte dos professores da rede privada do ensino do Estado de Minas Gerais, em especial aqueles que lecionam em Instituições de Ensino Superior que adotam o regime de semestralidade em seus cursos, tem dúvidas quanto ao valor a ser percebido no final do ano letivo como Gratificação de Natal, mais conhecido como 13.º salário.

Até o ano de 1962, a Gratificação Natalina não possuía condão compulsório. O pagamento era realizado de forma facultativa pelo empregador que poderia escolher dentre os seus empregados, quais seriam beneficiados por esta gratificação. Este pagamento geralmente era realizado em cestas de alimento com o objetivo de proporcionar ao empregado festejar as comemorações de final de ano juntamente com seus familiares.

Salienta José Augusto Rodrigues Pinto que:

Seu berço histórico, no entanto, é a *liberalidade* característica da gratificação. Surgiu do costume observado nas antigas relações de cunho paternalista entre os comerciantes e seus *agentes de comércio* (hoje comerciários), quase sempre ligados por laços de parentesco ou afetividade familiar, de presentear esses trabalhadores com a cesta de alimentos típicos dos festejos natalinos. (PINTO, 2003, p. 351)

O procedimento, até então adotado, causava certo desconforto entre os funcionários de uma mesma empresa, pois parte deles recebia a gratificação e a outra parte, sem qualquer motivação, não recebia.

Com o intuito de apaziguar as manifestações dos empregados que não recebiam a “Gratificação Natalina”, com fulcro no princípio da igualdade, foi instituída no ordenamento jurídico brasileiro em 13 de julho de 1962, a lei n.º 4.090, posteriormente regulamentada pelo Decreto 57.155, de 3 de novembro de 1965, determinando a todo empregador o pagamento de forma compulsória, e não mais facultativa, da então criada “Gratificação de Natal” a todos os empregados, incluindo-se aqui, os professores.

O que é apresentado neste artigo não diz respeito à simples prerrogativa ao recebimento da Gratificação de Natal pelo professor, uma vez que o direito a esta parcela de natureza salarial encontra-se devidamente positivado em nosso ordenamento jurídico recepcionado pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 8.º, inciso VIII, e sim o valor deste direito, tendo em vista a flutuação do número de aulas dos professores que atuam em Instituições de Ensino que adotam o regime da semestralidade em seus cursos.

A Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012, firmada entre o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais e o Sindicato das Escolas Particulares de Minas Gerais datada de 1.º de abril de 2011, não apresenta uma cláusula específica para o cálculo e pagamento do 13.º salário ao professor da rede privada de ensino do Estado de Minas Gerais.

Para compreender a aplicabilidade do valor a ser pago como 13.º salário ao professor, deve-se primeiramente entender o princípio da irredutibilidade salarial.

Esse princípio constitucional, também conhecido como princípio da intangibilidade salarial, tem por objetivo garantir ao empregado que, pela sua prestação de serviços ao empregador, possa auferir seus vencimentos mensais de forma estável para poder assegurar as suas necessidades mínimas como saúde e alimentação, podendo, no entanto, sofrer uma flexibilização ou mitigação através de previsão em sentido contrário em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Conclui-se, portanto, que o salário do empregado, neste caso em especial, o do professor, pode sofrer variações desde que haja previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Cumprindo a determinação constitucional, a Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012 firmada entre o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais e o Sindicato das Escolas Particulares do Estado de Minas Gerais prevê no § 1.º de sua cláusula trigésima segunda que:

§ 1º - A redução do número de aulas ou da carga horária do professor, por acordo das partes, ou resultante da diminuição do número de turmas por queda ou ausência de matrículas não motivadas pelo empregador, só terá validade se homologada pelo Sindicato da categoria profissional ou pelas entidades ou órgãos competentes para homologar rescisões. (SINPRO/SINEP, 2011/2012, p. 18).

Desta forma, está explicitamente prevista na referida convenção a possibilidade de redução da carga horária do professor de um semestre letivo para o seguinte, desde que esta redução seja por redução do número de turmas, por queda ou ausência de matrículas não motivadas pelo empregador, (entende-se como motivação pelo empregador o não oferecimento de vagas em processo seletivo) ou por acordo entre professor e estabelecimento de ensino, devendo esta rescisão parcial do contrato de trabalho ser devidamente homologada pelos órgãos competentes para que produza seus efeitos legais.

A redução da carga horária do professor, em virtude de diminuição do número de alunos, não significa alteração contratual lesiva ao professor desde que não haja redução do valor da hora aula recebida por ele. Este é o entendimento jurisprudencial predominante, conforme Orientação Jurisprudência n.º 244, da SBDI-1, do Tribunal Superior do Trabalho, como se transcreve:

Professor. Redução da carga horária. Possibilidade. A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora aula. (BRASIL, 2011)

Ressalta-se aqui, que apesar de em 24/05/2011 o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, ter aprovado uma série de alterações em sua jurisprudência consolidada, seja alterando ou incluindo no ordenamento jurídico brasileiro novas súmulas e orientações a Orientação Jurisprudencial n.º 244, da SBDI-1 permaneceu intacta, mantendo seu posicionamento sobre a possibilidade de redução da carga horária do professor, não caracterizando alteração lesiva ao seu contrato de trabalho.

É também este o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região, em suas decisões:

EMENTA: PROFESSOR - REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA - ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA - O artigo 320 da CLT prevê que a remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários. A Orientação Jurisprudencial 244 da SDI-1 do TST permite a redução da carga horária em virtude da redução do número de alunos, desde que mantido o valor da hora-aula. Há casos, porém, em que a redução da carga horária, para que se considere válida, deve observar o disposto nas negociações coletivas da categoria, a exemplo da cláusula que exige a homologação pelo sindicato da categoria profissional. (MINAS GERAIS, 2011)

EMENTA: PROFESSOR. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. RESILIÇÃO PARCIAL DO CONTRATO. PREVISÃO NORMATIVA. DESCUMPRIMENTO. O artigo 320 da CLT não garante ao professor determinada carga horária ou número de aulas, mas a irredutibilidade salarial quanto à remuneração da hora-aula. Se houve redução do número de turmas ou alunos matriculados por ato involuntário do empregador, necessariamente, haverá a redução da carga horária, porque os professores se submetem à necessidade flutuante do corpo discente, mas desde que mantido o valor da hora-aula. Contudo, não sendo observado o instrumento normativo da categoria, que determina a resilição parcial do contrato de trabalho assim que operada a redução da carga horária, deve ser invalidada a redução levada a efeito pela reclamada. (MINAS GERAIS, 2010).

EMENTA: PROFESSOR. CARGA HORÁRIA. REDUÇÃO. INTANGIBILIDADE SALARIAL. CONVENÇÕES COLETIVAS. A intangibilidade salarial constitui um dos mais importantes princípios atinentes à esfera juslaboral, encontrando sede constitucional no inciso VI do artigo 7º, que assegura a "irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo". No âmbito da CLT, a impossibilidade de alteração contratual no que se refere ao valor dos salários tem amparo na regra geral inscrita no artigo 468, que preceitua só ser "(...) lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado (...)". Na hipótese específica da categoria dos professores, conforme explanação da ilustre Juíza Alice Monteiro de Barros (in *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho*, 2ª ed., 2002, LTr), a doutrina se divide ao examinar o problema relativo à redução do número de aulas a ser ministradas, quando o valor dos salários é calculado com base neste parâmetro. Enquanto alguns entendem que se trata de alteração lesiva, ensejadora, inclusive, de rescisão indireta do contrato, outros se posicionam no sentido de que não constitui obrigação da instituição de ensino garantir ao professor número fixo de aulas, não se lhe podendo impor o pagamento de classes não ministradas. A jurisprudência do colendo TST parece ter-se posicionado de acordo com a segunda opção, como demonstra a redação da Orientação Jurisprudencial nº 244 de sua SDI- 1. Não se nega, por outro lado, que os próprios acordos ou convenções coletivas da categoria (no caso, dos professores) possam reafirmar o princípio da irredutibilidade dos salários, condicionando a redução da carga horária à prévia homologação por parte do sindicato da categoria ou de outro órgão de classe, no intuito de resguardar a regularidade do procedimento e os interesses do empregado. (MINAS GERAIS, 2004).

De maneira diversa dos entendimentos anteriormente apresentados é o posicionamento de Alice Monteiro de Barros, salientando que:

Se o salário do docente for calculado com base no número de aulas ministradas haverá, sem dúvida, redução salarial, capaz de implicar rescisão indireta do contrato em face da alteração contratual lesiva, a não ser que ela se opere mediante acordo ou convenção coletiva, na forma do preceito constitucional (art. 7º, VI). (BARROS, 2010, p. 393 e 394)

No mesmo sentido são suas decisões junto ao TRT da 3ª Região:

EMENTA: REDUÇÃO DE AULAS - ALTERAÇÃO CONTRATUAL - Fixado o salário do professor de acordo com o número de aulas ministradas, tal condição se incorpora ao seu patrimônio jurídico. Redução unilateral da carga horária pelo empregador implica alteração quantitativa vedada pelo art. 468 da CLT, que

consagra o princípio da bilateralidade e o da ineficácia da lesão. (MINAS GERAIS, 1993)

Neste caso, de acordo com o posicionamento da autora, havendo a redução do número de aulas do professor e este opte pela continuidade do vínculo empregatício junto à Instituição de Ensino, fará ele jus a manutenção de sua jornada de trabalho ou a diferença salarial referente ao número de aulas suprimidas tendo em vista que é do empregador o risco da atividade empresarial, conforme explicitamente previsto no artigo 2.º da CLT, não podendo o empregador atribuir ao professor o risco econômico pelo insucesso de seu empreendimento. Caso contrário, não optando o professor pela continuidade do vínculo empregatício, poderá ele optar pela rescisão indireta de seu contrato de trabalho. (BARROS, 2010, p. 394).

O fato é que a já mencionada Lei 4.090/62, em seu § 1º do artigo 1º, diz que “a gratificação corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente”. (BRASIL, 1962).

Pela interpretação literal do artigo, entende-se que o valor referente ao 13.º salário que faz jus o professor, é o valor recebido por ele no mês de dezembro de cada ano.

Para melhor entendimento, tomemos como exemplo um professor que recebeu um salário mensal de R\$2.000,00 (dois mil reais) para lecionar 10 (dez) horas aulas no primeiro semestre letivo de uma escola particular e, no segundo semestre, letivo este mesmo professor passou a lecionar 15 (quinze) horas aulas semanais recebendo a importância de R\$3.000,00 (três mil reais) mensais, que seria o seu salário de dezembro. Neste caso, o valor base para cálculo do pagamento do 13.º salário deste professor seria de R\$3.000,00 (três mil reais), sendo este valor, embasado do artigo 1.º da lei 4.090/62.

Vejamos então este mesmo exemplo, porém em situação inversa. Desta forma, teria o professor uma renda de R\$3.000,00 (três mil reais) no primeiro semestre lecionando 15 (quinze) horas aulas semanais e de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) no segundo semestre letivo lecionando 10 (dez) horas aulas semanais. Desta forma, o salário base para cálculo do pagamento de seu 13º salário seria R\$2.000,00 (dois mil reais).

Acredita-se, neste segundo exemplo, que estaria o professor sendo prejudicado e que não seria essa a forma de cálculo correta para pagamento da gratificação de natal – 13.º salário – ao professor.

Para esclarecer essa situação, torna-se necessário observar o disposto no Decreto 57.155, de 3 de novembro de 1965, que expediu nova regulamentação da Lei 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal – 13º salário – para os trabalhadores.

O artigo 2º deste decreto aduz que:

Art. 2º - Para os empregados que recebem salário variável, a qualquer título, a gratificação será calculada na base de 1/11 (um onze avos) da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até novembro de cada ano (...). (BRASIL, 1965).

Após a análise das correntes doutrinárias e jurisprudenciais apresentadas e da legislação em vigor, que trata da questão, entende-se que a maneira correta e que de nenhuma forma causa ônus ao professor, atendendo ao princípio da proteção ao trabalhador, seria o pagamento do 13.º salário proporcional calculado de acordo com a média salarial recebida durante o ano, mantendo-se o seu salário/ hora. Assim, o professor não estaria sendo lesado, caso no segundo semestre letivo sofresse redução salarial em relação ao primeiro semestre, nem tampouco estaria sendo beneficiado pelo fato de possuir carga horária superior no segundo semestre letivo em relação ao primeiro.

3 CONCLUSÃO

Com a elaboração deste artigo, espera-se ter esclarecido ao professor da rede de ensino privado do Estado de Minas Gerais, a forma mais justa de se apurar o valor que por ele deve ser auferida como gratificação natalina caso este tenha sofrido alteração de sua carga horária de um semestre letivo para o outro.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: peculiaridade, aspectos controvertidos e tendências**. 4 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo, LTR, 2010.

BRASIL. **Constituição Federal**. 1988. Disponível em:
< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 19 set. 2011.

_____. **Decreto n. 57.155**, de 3 de novembro de 1965. Expediu nova regulamentação da Lei 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal – 13º salário – para os trabalhadores. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D57155.htm>. Acesso em: 14 set. 2011.

_____. **Lei n. 4.090**, de 13 de julho de 1962. Institui a gratificação de Natal para os trabalhadores. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm>. Acesso em: 14 set. 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: < <http://www.tst.gov.br/>> Acesso em: 14 set. 2011.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **O PROFESSOR NO DIREITO BRASILEIRO: orientações fundamentais de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. Professor – Redução de Carga Horária – Alteração Contratual Lesiva. Recurso Ordinário 00237-2011-138-03-00-6. Fabiana Bigão Silva versus Fumec Fundação Mineira de Educação e Cultura. Relator: Paulo Roberto de Castro. Belo Horizonte, 13/09/2011. Disponível em: <http://www.mg.trt.gov.br/>. Acesso em 10/04/2012.

_____.Tribunal Regional do Trabalho. Professor. Redução da Carga Horária. Resilição Parcial do Contrato. Previsão Normativa. Descumprimento. Recurso Ordinário 00814-2009-027-03-00-3. Fabiano Pedra Carvalho versus Fundação Comunitária Tricordiana de Educação Campus Betim. Relator: Anemar Pereira Amaral. Belo Horizonte, 26/04/2010. Disponível em: <http://www.mg.trt.gov.br/>. Acesso em 10/04/2012.

_____.Tribunal Regional do Trabalho. Professor – Carga Horária – Redução. Intangibilidade Salarial. Convenções Coletivas. Relator: Bolívar Viégas Peixoto. Belo Horizonte, 24/11/2004. Disponível em: <http://www.mg.trt.gov.br/>. Acesso em 10/04/2012.

_____.Tribunal Regional do Trabalho. Redução de Aulas – Alteração Contratual. Relator: Alice Monteiro de Barros. Belo Horizonte, 12/03/1993. Disponível em: <http://www.mg.trt.gov.br/>. Acesso em 10/04/2012.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito individual do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 351.

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS/SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE MINAS GERAIS. **CCT**. Belo Horizonte, 2011/2012.