

SOBRE APLICAÇÃO DA SENTENÇA NORMATIVA

Considerando que alguns diretores de escolas estão inventando argumentos para não aplicar a sentença normativa, a diretoria do SINTTEENP-PB esclarece, em resumo, como a decisão do tribunal deve ser cumprida nas escolas, exceto nas instituições de ensino superior que têm outra convenção coletiva. Vamos esclarecer os itens mais discutidos nas escolas.

01 – REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial deve ser aplicado da seguinte forma:

1.1 – Toma por base o salário vigente em abril de 2020 e aplica-se 2% (dois por cento), depois toma-se por base o salário vigente em abril de 2021, ou seja, já com os dois por cento aplicados, e aplica-se 7% (sete por cento). Isto totaliza 9,14% (nove inteiros e quatorze centésimos por cento) sobre o salário vigente em outubro de 2021.

1.2 – A escola que antecipou reajuste tem o direito de descontar o percentual concedido por antecipação. Por exemplo, vamos imaginar uma escola que antecipou 4% (quatro por cento) de reajuste em maio de 2021. Neste caso deve aplicar o restante ($1,0914 \div 1,04 = 1,0494$) de 4,94% (quatro inteiros e noventa e quatro por cento) sobre o salário de outubro de 2021.

1.3 – A aplicação do reajuste deve ser já no mês de novembro de 2021, ou seja, não há hipótese de não aplicação de reajuste em novembro de 2021, mesmo que a empresa queira apresentar recurso, ela deve pagar o reajuste, pois a sentença normativa já está em vigor.

02 – EFEITO RETROATIVO

Os reajustes salariais retroagem a maio de 2020, logo as escolas devem pagar aos seus empregados (docentes e não docentes) esses efeitos retroativos. O efeito retroativo, em regra, é da aplicação de 2% (dois por cento) sobre o salário de abril de 2020, a partir de maio de 2020, cumulado com 7% (sete por cento) a partir de maio de 2021.

Exemplo: Um empregado que recebeu em abril de 2020, o salário de R\$ 1.000,00 (mil reais) e continuou recebendo esse salário até outubro de 2021, quando então recebeu o reajuste determinado pela sentença normativa, tem direito de receber o seguinte valor pelo efeito retroativo:

A = efeito retroativo de 2% (dois por cento) a partir de maio de 2020

Retroativo salarial = $0,02 \times 1.000,00 \times 12 = 240,00$

Retroativo de 13º salário = $0,02 \times 1.000,00 = 20,00$

Retroativo do terço de férias = $0,02 \times 1.000,00 \div 3 = 6,67$

Total = R\$ 266,67.

B – Efeito retroativo de 7% (sete por cento) cumulado com 2% (dois por cento) a partir de maio de 2021. Referente ao período de 6 meses (maio a outubro de 2021).

Retroativo salarial = $[(0,02 \times 1.000,00) + (0,07 \times 1.020,00)] \times 6 = 548,40$

Não há retroativo de 13º salário pois esta já deve ser pago com reajuste total aplicado, mas pode haver reajuste sobre 1/3 de férias dependendo de cada caso.

Concluindo: o empregado que recebeu R\$ 1.000,00 (mil reais) em abril de 2020, tem direito a receber A + B de efeitos retroativos da sentença normativa, ou seja, receber R\$ $(266,67 + 548,40) =$ R\$ 815,07 (oitocentos e quinze reais e sete centavos) de efeito retroativo.

Como o retroativo tem natureza salarial, a empresa deve ainda recolher o FGTS e, tanto à empresa quanto o empregado, devem pagar a contribuição previdenciária sobre esse valor.

OBSSERVAÇÕES SOBRE PRAZOS:

OBS1- O prazo para a empresa pagar esse efeito retroativo é até 60 (sessenta) dias após a publicação da sentença normativa, que é um prazo de direito material (artigo 132 do código civil), logo conta-se em dias corridos a partir do dia seguinte. Como a sentença foi disponibilizada em 09 (nove) de novembro de 2021, considera-se publicada em 10 (dez) de novembro de 2021, e conta-se sessenta dias a partir do dia 11 (onze)

de novembro de 2021, chegando ao dia 09 (nove) de janeiro de 2022, que é um domingo, logo o pagamento deve ser feito até o dia 10 (dez) de janeiro de 2022. Após isso, a escola que não pagar deverá pagar multa de 10% (dez por cento) sobre o salário de cada empregado.

OBS2 – Aquele que for dispensado do emprego tem o direito de receber o efeito retroativo junto com suas verbas rescisórias.

03 – GRATUIDADE PARA FILHOS E DEPENDENTES DO PROFESSOR

A sentença normativa finalmente pôs um fim à velha querela sobre a garantia de vagas e gratuidades para filhos de professor no estabelecimento onde leciona. Antes da sentença havia dúvidas sobre a integração deste benefício ao chamado salário de contribuição para fins previdenciários. A sentença estabeleceu que **“este benefício não tem natureza salarial, de modo que não integra a remuneração para nenhum efeito legal”**.

O direito à vaga e gratuidade para si, e dependentes legais dos professores, volta a ter plena vigência, não sendo mais necessário qualquer consulta ao INSS, uma vez que o tribunal competente já decidiu que o benefício não integra a remuneração do professor.

Seria absurdo consultar ao INSS sobre contribuição previdenciária aplicada a um benefício que não integra a remuneração do professor, por declaração do tribunal do trabalho.

Caso a escola cobre mensalidade ou anuidade do professor, ainda que com desconto, após a publicação da sentença normativa, terá que devolver o recebido e ainda pagar multa de 10% (dez por cento) sobre o salário pelo descumprimento da cláusula.

Caso a escola cobre mensalidade ou anuidade de professor ou seu dependente, fingindo desconhecer a sentença, é recomendável que o professor faça o requerimento por meio que possa provar que requereu o direito. Pode ser por qualquer meio escrito, inclusive por meio eletrônico, desde que prove o envio do seu pedido de vaga e gratuidade para a escola.

03 – SOBRE REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA COM REDUÇÃO DE REMUNERAÇÃO

A prática empresarial de reduzir a carga horária do empregado, principalmente do professor, reduzindo seus salários sem qualquer acordo coletivo ou individual, foi banida das nossas relações de trabalho.

A partir da sentença normativa somente poderá haver redução de carga horária que implique em redução da remuneração, se houver acordo coletivo ou acordo individual escrito.

As demais cláusulas sobre direitos já existentes foram mantidas ou sofreram pequenas alterações de redação.

CONCLUSÃO.

A luta foi grande. Muito desgaste nas negociações e muito trabalho de construção de cláusulas e argumentos sobre a realidade da categoria. Apesar de relações respeitadas com os empregadores e o sindicato patronal, ainda há muita intransigência patronal quando se trata de assegurar direitos dos empregados ou de respeitar a liberdade sindical e sua organização autônoma e independente.

A diretoria do SINTTEENP-PB deixa claro que continuará buscando acordos coletivos ou convenções coletivas que represente melhorias nas condições de trabalho dos empregados (docentes e não docentes), mas tem clareza que somente com maior participação dos empregados nas assembleias e atividades sindicais poderemos avançar.

O empregado deve entender que seus direitos são diretamente proporcionais a sua participação nas atividades sindicais. Valeu a pena ter lutado.

A luta continua.

João Pessoa, em 08 de dezembro de 2021.

A DIRETORIA DO SINTTEENP-PB