ORIENTAÇÕES DO SINPRO-BA À CATEGORIA SOBRE TEMAS RELATIVOS AO FINAL DO ANO DE 2026 E INÍCIO DO ANO DE 2027

Educação Básica

Salvador, 23 de novembro de 2026

Caras Professoras e caros Professores da Educação Básica no Estado da Bahia,

Estamos chegando ao final do ano de 2026 e, em breve, ao início do ano de 2027. Como noutros anos, o SINPRO-BA oferece um conjunto de orientações sobre direitos da categoria e dúvidas/questionamentos que sempre aparecem nesta época, sendo a maior parte relativa à Educação Básica, em virtude das suas particularidades.

As orientações estão baseadas na Convenção Coletiva de Trabalho da Educação Básica – CCT 2026-2028 e na legislação vigente.

Fiquem atentos e bem informados, para que seus direitos não sejam suprimidos, negados ou desrespeitados!

Leiam o texto completo, pois ele é didático e explicativo para que todos consigam entender.

1. FÉRIAS

- O direito às férias é consagrado pela legislação trabalhista, sendo seu período mínimo de 30 (trinta) dias a cada ano. Sobre este tema, nossa CCT, no *caput* da Cláusula 26 (Cláusula 26 da CCT assinada, sendo a 24 daquela registrada no MTE) trouxe que ***"as férias trabalhistas dos(as) Educadores(as) abrangidos na Cláusula Segunda serão unificadas, em toda a Bahia, com duração de 30 (trinta) dias ininterruptos, ocorrendo entre um ano letivo e outro".***
- Os Estabelecimentos de Ensino podem liberar o professor das atividades por prazo superior a 30 (trinta) dias, o que é sempre melhor e nós incentivamos, mas a obrigação de pagamento de férias permanece sendo dos 30 (trinta) dias estabelecidos em Lei.
- Na Educação Básica, a CCT 2026-2028 (Cláusula 26 da CCT assinada, sendo a 24 daquela registrada no MTE) mantém a unificação das férias, ainda que parcial, da seguinte forma para 2026:
  a) **Para todos os Professores e demais profissionais abrangidos pela Cláusula Segunda, relativamente ao ano de 2026, iniciando-se entre os dias 23 e 30/12/2026, excetuando-se os dias 24, 25, 26 e 27/12/2026;**
  b) **Para os Professores e demais profissionais abrangidos pela Cláusula Segunda que atuam exclusivamente na Terceira Série do Ensino Médio, relativamente ao ano de 2026, poderá iniciar-se entre os dias 07 e 14/12/2026, excetuando-se os dias 12 e 13/12/2026. (Para Salvador, o dia 8 de dezembro não pode ser usado como início das férias dos docentes exclusivos da Terceira Série do Ensino Médio, por ser feriado.)**

As escolas não podem fazer diferente disto, bem como não podem alegar desconhecimento da cláusula ou da CCT; esta foi a mais importante conquista da categoria, especialmente para quem leciona em mais de uma escola, que, muitas vezes, ficava com apenas 10, 12 ou 15 dias efetivos e unificados de férias. **O direito é garantido para todos os educadores, incluindo supervisoras, orientadoras, coordenadoras e demais representados pelo SINPRO-BA**.

- Os Estabelecimentos de Ensino precisam emitir o **Aviso de Férias** com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do dia de início do período de gozo das férias, conforme Art. 135, do Decreto-Lei 5.452/1943 (CLT) e da Cláusula 27 da CCT 2026-2028 assinada (sendo a 25 daquela registrada no MTE).

ATENÇÃO: Jamais assinem Aviso de Férias ou o seu Recibo de Pagamento se as datas ali expressadas não representarem a realidade, especialmente se o Estabelecimento ou Instituição de Ensino pedir para assinar com data retroativa, como se o trabalhador já tivesse gozado as férias em outro momento. Isto é ilegal. As datas têm de corresponder à realidade do período.

- O pagamento das férias – salário antecipado do mês, mais 1/3 (um terço) garantido pela legislação – deve ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do gozo das férias, conforme Art. 145, do Decreto-Lei 5.452/1943 (CLT), e Parágrafo Segundo, da Cláusula Sexta da CCT 2026-2028.
- **FÉRIAS TÊM DE SER PAGAS ANTES DE GOZADAS, NUNCA DEPOIS!**
- **NUNCA ASSINEM RECIBO OU CONTRACHEQUE DE PAGAMENTO DE FÉRIAS SE ELAS NÃO TIVEREM SIDO EFETIVAMENTE PAGAS!**
- O trabalhador não pode ser demitido durante as férias.
- **Os Estabelecimentos e Instituições de Ensino não podem, sob hipótese alguma, requisitar qualquer trabalho durante o período de gozo das férias.** Não pode ser requisitada elaboração ou envio de materiais; não pode ser requisitada, presencial ou virtualmente, participação em reuniões de qualquer tipo (de departamento, de série, com direção escolar, com coordenação, supervisão ou orientação, de pais e quaisquer outras); não podem ser requisitadas respostas a mensagens, e-mails ou algo que o valha. **Isto vale para supervisores(as), orientadores(as), coordenadores(as), que também não podem ter qualquer trabalho requisitado durante as férias.**
- Os Estabelecimentos de Ensino de Educação Básica não podem, sob hipótese alguma, usar o período de Recesso Escolar (do meio do ano) como período para fracionamento de férias, pois o Recesso é um direito adicional, estabelecido pela Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, conforme *caput* da Cláusula 17 da CCT 2026-2028 assinada (sendo a 27 daquela registrada no MTE), que registra o recesso como *"direito cumulativo ao de férias trabalhistas, não podendo, sob hipótese alguma, ter seu período utilizado como parte das férias"*.
- O cálculo de férias (e de 13º Salário) deve considerar o seguinte:

Para além do salário-base do mês de novembro (com tudo o que contempla, incluindo os reajustes praticados no ano), a média de horas-extras havidas no ano e de todas as vantagens salariais a que professoras e professores façam jus, previstas em Lei, nas CCTs da Educação Básica e/ou garantidas pelo empregador, como valorização por qualificação profissional, "janela", anuênio e/ou quinquênio, média de 2ª chamada, média de recuperação/reorientação, caso se apliquem.

2. 13º SALÁRIO

- É um direito do trabalhador, igualmente estabelecido pela legislação, através da Lei 4.090/1962, e recepcionado pela Constituição Federal no seu Art. 7º, inciso VIII.
- Caso a empresa opte por pagar em parcela única, a data limite é o dia 30 de novembro.
- Caso a empresa opte por parcelamento do 13º salário, a primeira parcela tem de ser paga até 30 de novembro, e a segunda parcela tem ser paga até o dia 20 (vinte) de dezembro.
- **Em 2026, a segunda parcela deve ser paga até 18/12, já que 20/12 é domingo.**
- O cálculo do 13º salário (e de Férias) deve considerar o seguinte:

Para além do salário-base do mês de novembro (com tudo o que contempla, incluindo os reajustes praticados no ano), a média de horas-extras havidas no ano e de todas as vantagens salariais a que professoras e professores façam jus, previstas em Lei, nas CCTs da Educação Básica e/ou garantidas pelo empregador, como valorização por qualificação profissional, "janela", anuênio e/ou quinquênio, média de 2ª chamada, média de recuperação/reorientação, caso se apliquem.

3. PEDIDO DE DEMISSÃO

Caso seja interesse do/a educador pedir demissão do Estabelecimento ou Instituição de Ensino em que leciona, ele pode fazê-lo. No entanto, para evitar o cumprimento de aviso prévio ou mesmo a indenização ao empregador, relativamente ao período de aviso prévio, o SINPRO-BA indica que a carta de demissão seja assinada e entregue no último dia de atividade, anteriormente ao início das férias trabalhistas.

No pedido de demissão, é importante registrar a solicitação de dispensa de cumprimento de aviso prévio. O aviso prévio, com o pedido de demissão feito na forma aqui indicada, não poderá ser cumprido ou indenizado ao empregador, pois ocorrerá no mesmo período de gozo das férias, que já será direito do(a) professor(a).

É importante lembrar que o pedido de demissão tem por consequência o/a educador/a abrir mão do recebimento da multa de 40% do FGTS, bem como do recebimento de Seguro Desemprego. **O cálculo das verbas rescisórias, porém, segue conforme descrito no item 4**.

- Ver modelos de carta de demissão em https://sinpro-ba.org.br/#uagb-tabs__tab1

SE VOCÊ ESTÁ PENSANDO EM PEDIR DEMISSÃO EM VIRTUDE DE FALHAS OU DESCUMRIMENTOS DA ESCOLA, ENTRE EM CONTATO COM O SINPRO-BA PARA ORIENTAÇÕES, POIS PODE SER O CASO DE RESCISÃO INDIRETA POR VIA JUDICIAL.

4. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

A rescisão de contrato de trabalho é o ato de finalização do vínculo empregatício entre empregador e empregado. No seu cálculo precisam constar:

- Saldo do salário do último mês trabalhado (proporcional ou integral, conforme o caso);
- Saldo do 13º salário (calculado a partir da quantidade de meses trabalhados no ano, sendo que ocorrendo a rescisão em dezembro é preciso ser pago integralmente);
- Saldo de férias (calculado a partir da quantidade de meses dentro do período aquisitivo);
- Aviso Prévio [devem ser pagos 30 (trinta) dias de Aviso, somados a mais 3 dias por cada ano de vínculo com a empresa, podendo chegar ao total de 90 (noventa) dias];
- Proporcional de férias e 13º salário a partir da projeção do tempo do Aviso Prévio (se o trabalhador receberá na rescisão o valor integral de férias e 13º salário, o tempo do Aviso Prévio inicia um novo ciclo de cálculo destas duas verbas, devendo ser feito o seu cálculo proporcional e incluído nas verbas rescisórias).

Observações importantes

a. **JAMAIS ASSINEM O TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO (TRCT) SEM ANTES VERIFICAR E ATESTAR QUE AS VERBAS RESCISÓRIAS FORAM INTEGRALMENTE DEPOSITADAS NA SUA CONTA BANCÁRIA.**
b. Os valores relativos ao pagamento de salários e de rescisão de contrato precisam ser pagos em conta bancária, não podendo ser pagos em dinheiro ou em cheque, muito menos com cheques de terceiros.
c. O parcelamento de pagamento de verbas rescisórias não é reconhecido pela Lei.
d. **CASO AS VERBAS RESCISÓRIAS NÃO SEJAM DEPOSITADAS EM ATÉ 10 DIAS CORRIDOS DA DATA DA FINALIZAÇÃO DO CONTRATO (ÚLTIMO DIA TRABALHADO, SEJA POR AVISO PRÉVIO TRABALHADO OU INDENIZADO), O EMPREGADOR SE OBRIGA A PAGAR, COMO MULTA, O VALOR DE UM SALÁRIO DO TRABALHADOR, CONFORME ESTABELECE O ART.477 DA CLT.**

ATENÇÃO

No caso de demissão sem justa causa após o final do ano letivo, já no período de aplicação de provas ou mesmo de recuperação, o professor demitido faz jus ao recebimento integral do seu salário pelo período em que a demissão ocorreu, contando-se até a data de início do próximo ano letivo. É o que se depreende do Art. 322 da CLT, notadamente no seu *caput* e Parágrafo 3º. Assim, além do pagamento do período entre a demissão e o início do próximo ano letivo de forma integral, todas as repercussões relativas ao período devem ser calculadas e incluídas na rescisão, tais como proporcional de férias, proporcional de 13º, proporcional de aviso prévio e sua projeção, anuênios (de todos os tipos, caso haja) etc.

No TRCT há um espaço dedicado a ressalvas, caso o trabalhador identifique algo de errado nas verbas rescisórias ali indicadas. Como padrão, aconselhamos que você registre o seguinte:

Dou ciência do recebimento do TRCT, mas as rubricas e valores indicados serão objeto de análise e, caso identificados erros, serão objeto de cobrança administrativa ou judicial.

5. ENCERRAMENTO DE ATIVIDADES DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO (FECHAMENTO)

- Estabelecimentos de Ensino que decidam encerrar suas atividades e fechar as portas têm as mesmas obrigações legais de fazer as rescisões de contrato de trabalho e quitar as verbas rescisórias.
- É direito dos trabalhadores, portanto, o recebimento de todos os valores que normalmente são calculados numa rescisão de contrato habitual, explicada acima.
- Em caso de anúncio de encerramento de atividades, o SINPRO-BA indica que é necessário que o professor comunique ao sindicato para que ele possa atuar no sentido de garantir seus direitos, pois condições especiais podem ser negociadas entre o sindicato e a empresa.

6. RECUPERAÇÃO/REORIENTAÇÃO

O pagamento de Recuperação é definido pela CCT 2026-2028 da Educação Básica, que diz:

CLÁUSULA QUINTA - 2ª CHAMADA E RECUPERAÇÃO/REORIENTAÇÃO

O professor será remunerado pelo trabalho de 2ª (segunda) chamada (preparação e correção de provas/avaliações), e pelos serviços de recuperação/reorientação em valor previamente acordado com a direção do Estabelecimento de Ensino respeitando, no mínimo, conforme o disposto nos parágrafos seguintes:

Parágrafo Primeiro. Na hipótese de o estabelecimento de ensino não cobrar pelos serviços de recuperação/reorientação, os professores ministrarão as aulas de recuperação/reorientação no seu horário contratual semanal;

Parágrafo Segundo. Se os professores do estabelecimento de ensino ministrarem à recuperação/reorientação fora de seu horário contratual semanal, perceberão por aula dada na recuperação/reorientação o valor-aula acrescido de 50% (cinquenta por cento), como extraordinário;

Parágrafo Terceiro. Quando o estabelecimento de ensino cobrar pelos serviços de recuperação/reorientação, independentemente do horário em que forem ministradas as referidas aulas, fará jus o professor ao pagamento, no mínimo, com o valor da hora-aula acrescido de 50% (cinquenta por cento), pelas aulas ministradas a título de recuperação/reorientação, respeitadas as condições mais benéficas já praticadas pelos estabelecimentos de ensino.

Parágrafo Quarto. O pagamento pelo trabalho de 2ª chamada e/ou serviços prestados de recuperação/reorientação será feito junto com o pagamento do salário do próprio mês em que foram prestados os referidos serviços, desde que sejam realizados até o fechamento da folha no dia 15.

Explicando o que diz a cláusula de recuperação/reorientação

I. Se a escola cobra da família do aluno pela participação em curso de recuperação/reorientação, independentemente do horário de aula do professor, ela tem de pagar no mínimo 1,5 hora-aula por hora-aula de recuperação dada. Mesmo as aulas sendo em horário do professor na escola e ele já recebendo por este horário, é obrigação da escola pagar o extra na razão mínima de 1,5 hora-aula por aula dada na recuperação. **Ou seja, o professor recebe pela sua carga horária ordinária contratada e habitual, e recebe o extra relativo à recuperação, na razão mínima de 1,5 hora-aula**;

II. Se a escola não cobra da família do aluno pela participação em curso de recuperação/reorientação e o professor dá aula dentro de seu horário contratual, não é devido o pagamento. Não pode haver compensação de horas. Ou seja, a escola que não cobra pela recuperação só não paga ao professor o extra se a aula for no dia e horário habitual do professor;

III. Se a escola não cobra da família do aluno pela participação em curso de recuperação/reorientação e o professor é chamado a dar aula fora de seu horário habitual, há obrigação em pagar na razão mínima de 1,5 hora-aula por hora-aula dada, sendo considerada a prática de hora-extra nestes casos;

Explicando o que diz a cláusula de recuperação/reorientação (CONTINUAÇÃO)

IV. Se a escola já praticava uma condição melhor de pagamento aos professores pelas aulas de recuperação/reorientação, apesar de a CCT estabelecer o mínimo de 1,5 hora-aula por hora-aula ministrada, a escola precisa manter o pagamento na melhor condição;

V. Recuperação/reorientação tem de ser paga em contracheque, incluindo na soma todas as repercussões: DSR, adicional extraclasse (caso haja), adicional de valorização por qualificação, anuênios e quinquênios (caso haja).

7. VALOR HORA-AULA

É proibido por lei que haja redução do valor-hora de trabalho (valor hora-aula), inclusive por acordo individual ou em acordo estabelecido diretamente entre a empresa e os seus empregados.

8. AJUDA ESCOLAR (BOLSA DE ESTUDOS PARA A EDUCAÇÃO BÁSICA)

Conquista histórica da categoria – se você não paga ou tem desconto na mensalidade dos seus filhos na escola em que leciona, isto não é bondade do patrão, é conquista do sindicato, é direito estabelecido pela nossa luta! –, a Ajuda Escolar ficou maior na CCT 2026-2028 (Cláusula 10 da CCT assinada e também daquela registrada no MTE), passando a ser de:

- **90% (noventa por cento) da mensalidade, para o primeiro filho;**
- **80% (oitenta por cento) da mensalidade, para os demais filhos;**

Os percentuais de desconto incidem a partir da primeira mensalidade relativa ao ano letivo (o que vale também para 2026), ou seja, já na matrícula (1ª mensalidade das doze previstas, não podendo se configurar num 13º pagamento à escola, pois vedado pelo Código de Defesa do Consumidor).

Escolas não podem cobrar de professores que paguem matrícula/1ª mensalidade integral dos seus filhos, garantindo descontos apenas nas demais mensalidades: o desconto é na anuidade, portanto em todas as mensalidades! Também não podem exigir valor extra a título de reserva de vaga.

9. CARGA HORÁRIA PARA 2027, FORMAÇÃO DE TURMAS E NÚMERO DE ALUNOS POR TURMA

- As Instituições de Ensino, via de regra, não podem reduzir a carga horária dos professores.
- A carga horária de um professor pode ser reduzida se e somente se houver comprovada redução de matrículas para a série em que leciona, de modo a justificar a redução do número de turmas.
- **JAMAIS ASSINEM QUALQUER DOCUMENTO QUE INDIQUE QUE VOCÊS ESTÃO PEDINDO REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA AO ESTABELECIMENTO DE ENSINO SE A REDUÇÃO FOR UMA ESCOLHA DO ESTABELECIMENTO E NÃO SUA!** Muitos Estabelecimentos reduzem carga horária docente – inclusive de forma ilegal – e pedem que o professor assine documento como se o próprio professor estivesse solicitando a redução. **ISTO É ILEGAL, ASSEDIOSO E DESRESPEITOSO.**
- O tempo (duração) padrão da hora-aula é de 50 minutos. Estabelecimentos que pratiquem hora-aula de 60 minutos devem registrar esta informação na CTPS, no ato da contratação, e no contracheque, indicando o valor da hora-aula em questão. Quando não há o registro, entende-se que a hora-aula tem o tempo padrão de 50 minutos, conforme Parágrafo Único, da Cláusula 22 da CCT 2026-2028 (sendo a Cláusula 19 da CCT registrada no MTE).
- Os Estabelecimentos de Ensino da Educação Básica têm de formar as turmas para 2026 seguindo as regras estabelecidas pela **Resolução 26/2016 do Conselho Estadual de Educação da Bahia**, em seu Art. 21, que está reproduzido na CCT 2026-2028 (Cláusula 19 da CCT assinada, sendo a 18 daquela registrada no MTE) estabelece o seguinte:

Os estabelecimentos de ensino se obrigam a cumprir a Resolução 26/2016, do Conselho Estadual de Educação da Bahia, que no seu Art. 21 estabelece o seguinte:

A instituição de ensino deverá observar, no seu PPP, os seguintes limites máximos de vagas por turma:

II. em Educação Infantil:
a) 15 crianças em creche, por professor, com um auxiliar;
b) 20 estudantes na pré-escola.
III. no Ensino Fundamental:
a) 25 alunos no 1°, 2° e 3° anos;
b) 30 alunos no 4° e 5° anos;
c) 35 alunos do 6º ao 9º ano.
IV. no Ensino Médio, 45 alunos.

Ainda sobre hora-aula, seus pagamentos e repercussões, fiquem atentos/as ao seguinte:

- Se o Estabelecimento de Ensino praticar hora-aula com tempo inferior a 50 minutos (como aquelas com duração de 30 ou 40 minutos), ainda assim ela se obriga a calcular o salário e pagá-lo considerando o valor integral da hora-aula para cada tempo, não podendo somar tempos de aulas diferentes para compor os 50 minutos mínimos. **Ou seja, a título de exemplo**, se uma escola pratica hora-aula de 30 ou 40 minutos e o/a professor/a tem 8 destes tempos num turno, a escola precisa aplicar o valor da hora-aula de 50 minutos (jamais sua fração) e multiplicar por estes 8 tempos; a escola não pode somar o total do tempo e dividir por 50 minutos para calcular o salário, pois em se tratando de aulas diferentes (com grupos de alunos de diferentes, ainda que da mesma série ou ciclo), cada uma delas tem de ser paga como um tempo específico, pois a escolha pela divisão fora de padrão é do Estabelecimento de Ensino, não podendo representar prejuízo ao/à professor/a;
- Se o Estabelecimento de Ensino decidiu mudar a formatação do tempo das suas aulas, passando de 50 minutos para 60 ou qualquer outro superior, o novo valor da hora-aula precisa ser equiparado, recebendo o incremento percentual na mesma razão do tempo adicionado. **A título de exemplo**, se um Estabelecimento paga R$ 20,00 na hora-aula de 50 minutos e decide que suas aulas passarão a ter 60 minutos, então o valor da hora-aula passará a ser de R$ 24,00 (incremento de 20% no valor, equivalente ao incremento de 20% no tempo);
- Sob hipótese alguma o Estabelecimento de Ensino pode mudar o tempo das suas aulas, aumentando-o, sem alterar para mais o valor da hora-aula, na mesma proporção;
- Se o Estabelecimento de Ensino em que você leciona pretende mudar o tempo de duração das aulas e está solicitando que você assine algum documento – como um aditivo ou substitutivo de contrato de trabalho –, não assine! Exija a participação do SINPRO-BA neste processo para evitar qualquer prejuízo.

10. PAGAMENTO DO SALÁRIO DE DEZEMBRO

No mês de dezembro, considerando as datas possíveis convencionadas para início das férias (vide item 1), o salário deve ser pago na proporção dos dias até antes do início das férias. Desta forma, quando o professor retornar ao trabalho após as férias, em janeiro, os dias finais do mês, posteriores às férias, devem ser igualmente pagos quando do início de fevereiro.

Se pensarmos conjuntamente, somando dezembro e janeiro, isto completa dois meses a serem pagos, ainda que um período de 30 dias dentro deste intervalo de dois meses seja na forma de férias.
Veja o exemplo:

Início das férias: 23 de dezembro de 2026
Dias a serem pagos como salário de dezembro: 22 (pagamento deve ocorrer até o dia 05/01/2027)
Período de férias: 23/12/2026 a 21/01/2027 (30 dias, com pagamento obrigatoriamente até o dia 21/12/2026)
Dias a serem pagos como salário em janeiro: 8 dias (pagamento deve ocorrer até o dia 05/02/2027)

Importante lembrar que os dias de dezembro a serem pagos não podem ser, sob hipótese alguma, apenas os dias de presença do professor na escola, muito menos os dias em há a presença de alunos, considerando que no final do ano a frequência pode ser menor. É obrigatório o pagamento de todos os dias até a véspera das férias, bem como obrigatório pagar o salário de férias (único que o trabalhador recebe de forma antecipada), até dois dias antes do início do período de gozo.

11. MUDANÇA NA FORMA DE CONTRATAÇÃO

Caso a Escola chame para fazer algum aditamento ao contrato de trabalho ou sua mudança – como, por exemplo, migrar da condição de horista para mensalista -, **não assine nada, não se comprometa com nada**. Peça cópia do documento para remeter ao SINPRO-BA para análise, **pois pode haver prejuízos, ainda que se prometa o contrário.**

***

Dúvidas e denúncias: juridico@sinpro-ba.org.br

Fiquem atentos ao Instagram do SINPRO-BA (***@sinprobahia***) e *ao* nosso site (***www.sinpro-ba.org.br***)

DIRETORIA SINPRO-BA