

Desafios e oportunidades
na implantação da
Reforma Trabalhista
nas Instituições de Ensino
Privadas Brasileiras



Federação Nacional das Escolas Particulares

Conselho de Representantes



Diretoria Executiva

Ademar Batista Pereira
PRESIDENTE
Sinepe/PR

Amabile Aparecida Pacios
VICE-PRESIDENTE
Sinepe/DF

Bruno Eizerik
DIRETOR ADMINISTRATIVO
Sinepe/RS

Claúdia Regina de Souza Costa
VICE-DIRETORA ADMINISTRATIVA
Sinepe/RJ

Luis Henrique Mansur Barbosa
DIRETOR FINANCEIRO
Sinepe/RJ

Airton de Almeida Oliveira
VICE-DIRETOR FINANCEIRO
Sinepe/CE

Conselho Fiscal

Newton Santiago
Sinepe/RIO

Marlene Aparecida Zanata Schneider
SIEEESP

Oswana Maria Fernandes Fameli
AESP

Suplentes

Elaine Saldanha
Sinepe/AM

Augusto de Medeiros Pellucio
Sinepe/RO

Gelson Menegatti Filho
Sinepe/MT

Delegados

Luiz Pereira Lemos
Sinepe/CE

Alderli Luiz Ferraresi
Sinepe/NPR

Membros

Benjamin Ribeiro da Silva
DIRETOR DE ASSUNTOS ECONÔMICOS
SIEEESP

Esther Cristina Pereira
VICE-DIRETORA DE ASSUNTOS ECONÔMICOS
Sinepe/PR

Jânio Janguié Bezerra Diniz
DIRETOR DE ASSUNTOS LEGISLATIVOS
SIESPE

José Carlos Barbieri
VICE-DIRETOR DE ASSUNTOS LEGISLATIVOS
Sinepe/NOPR

Pedro Paulo de Bragança Pimentel Junior
DIRETOR DE RELAÇÕES EDUCACIONAIS
Sinepe/RIO

José Antonio Karam
VICE-DIRETOR DE RELAÇÕES EDUCACIONAIS
Sinepe/PR

Osvino Toillier
DIRETOR DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS
Sinepe/RS

Jacir Venturi
VICE-DIRETOR DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS
Sinepe/PR

Antônio Eugênio Cunha
PRESIDENTE CÂMARA ENSINO SUPERIOR
Sinepe/ES

Claúdia Regina de Souza Costa
PRESIDENTE CÂMARA EDUCAÇÃO BÁSICA
Sinepe/RJ

Desafios e oportunidades na implantação da Reforma Trabalhista nas Instituições de Ensino Privadas brasileiras

No dia 11 de novembro de 2017 se inicia, no Brasil, um novo ciclo nas relações capital-trabalho, o qual não se vivenciava desde 1º de maio de 1943, data da edição do Decreto-Lei 5.452, a conhecida Consolidação das Leis do Trabalho. Quase 75 anos foram necessários para que o legislador constatasse aquilo que todo trabalhador e, especialmente, todo empresário já tinha conhecimento, qual seja, a profunda desatualização do sistema jurídico de relações trabalhistas que não se coaduna mais com a realidade do 3º milênio.

A gigantesca proliferação de entendimentos sumulados editados pelos tribunais nos quais não raramente se construiu, via interpretação, uma infinidade de novas regras que não se apresentavam nos textos da CLT, sob o argumento de que não existiam regras específicas para a realidade que se apresentava, era apenas o termômetro que apontava para a falência do modelo que vigia desde o período corporativo da lei de 1943, então importado da Itália Fascista.

Qualquer empresário minimamente sensato tem consciência de que as relações de trabalho modernas não podem ser exploratórias e sim simbióticas, pautadas na ideia de recíproca importância dos agentes econômicos envolvidos e, especialmente, na recíproca responsabilidade pelo resultado e avanço da geração de renda nacional. O sistema que agora começará a ser abandonado é evidentemente burocrático e ineficiente, inclusive na busca de seus dois mais importantes pilares de sustentação: trabalho digno, com renda para o trabalhador, e geração de riqueza via atividade produtiva com lucro razoável para os empreendedores.

Nessa medida é que a simbiose se apresenta, não sendo possível que se alcance um sem que o outro seja igualmente contemplado. A geração de insegurança jurídica que a legislação defasada determinava, ampliada pela não muito razoável e responsável atividade interpretativa (e criativa) do Poder Judiciário, resultavam na perda de competitividade e de oportunidades para o sistema produtivo brasileiro, que se enredava muitas vezes em sua própria teia burocrática de pseudoproteção social, com a concessão de benesses sem que a renda nacional e a produtividade houvessem sido ampliadas.

A reforma trabalhista aprovada pela lei 13.467/17 está longe de ser a solução para todas essas questões, todavia, sinaliza um ponto de virada na compreensão da relação capital-trabalho, agora voltada para o trabalhador e empreendedor do futuro. Relação esta que, se analisada apenas no segmento privado de ensino, alcança os impressionantes números de 40 mil empresas de um lado, que prestam serviço para mais de 15 milhões de estudantes da educação infantil à pós-graduação, e emprega aproximadamente 2,5 milhões de pessoas.

Pautado nessas premissas, a Federação Nacional das Escolas Particulares – FENEP, não se furtou à sua responsabilidade frente às necessidades de nossa nação, tendo participado ativamente desse processo de transição desde a elaboração da proposta da reforma acima referida até a promulgação da Lei 13.467/17. Uma vez aprovada, valeu-se de seu prestigiado órgão de assessoramento jurídico, o Colégio de Advogados da Escola Particular Brasileira - CAEP, coordenado pelo

Dr. Diego Felipe Muñoz Donoso, para que empreendesse profundo estudo sobre os meandros da nova legislação trabalhista. A intenção é chegar no ponto que agora tanto nos orgulha, de poder oferecer aos membros do segmento educacional privado uma cartilha explicativa dos principais pontos da Reforma Trabalhista que afetarão o dia-dia das instituições de ensino.

O documento não pretende ser exaustivo, haja vista a dimensão da reforma. Filtra e constrói orientações para que os termos da nova legislação possam ser primeiramente bem compreendidos, para que, na sequência, venham a ser implementados em cada instituição de ensino deste imenso Brasil.

A superação do temor ocasionado pelos recentes pronunciamentos feitos por alguns representantes do Poder Judiciário Trabalhista (minoridade, por sinal) é o grande desafio que o segmento empresarial terá pela frente. É um importante momento, em que se torna possível a efetiva regulação setorial. Em que, por meio da negociação coletiva, podemos repensar e redesenhar a estrutura produtiva com calibrações mais finas e mais eficientes. A terceirização e o trabalho intermitente começam a se tornar mais próximos e mais viáveis ao sistema educacional do futuro, com intensa implementação de tecnologia e diminuição de desperdício de tempo, especialmente em termos de deslocamento, seja para o aluno, seja para o trabalhador. Temos o teletrabalho, tele-aula, EAD, etc... Em que se torna possível a implementação de sistemas meritocráticos em termos de remuneração, mais eficientes e utilizados em todo o mundo civilizado, pela via dos prêmios, e se torna igualmente possível a gestão da progressão funcional e remuneratória dos trabalhadores por meio de novos e modernos planos de carreira, segundo

critérios que primam pelo desempenho, eficiência, engajamento e pelo resultado, em vez de levarem em consideração fatores que confundem via de regra o mero passar do tempo com a acumulação de experiência.

As oportunidades igualmente afloram no momento de se devolver às partes da relação capital-trabalho a possibilidade de não desperdiçarem tempo e dinheiro com atividades burocráticas desnecessárias no momento da extinção dos contratos (homologação sindical), as quais, se a alguém beneficiaram, certamente não foram o empregado ou o empregador.

Se diminuir o conflito é um objetivo contínuo, gerenciá-lo e resolvê-lo sem que a todo momento se tenha que invocar a tutela jurisdicional do Estado é uma oportunidade que agora se apresenta, tendo sido criadas ferramentas de vanguarda para tal mister, tais como a utilização da cláusula compromissória de arbitragem, a rescisão por mútuo acordo, o termo de quitação anual assistido pelo sindicato e a transação extrajudicial.

A tomada de conhecimento da dimensão da reforma trabalhista é oportunizada pelo documento que a FENEP ora apresenta. Sua efetiva implementação nas instituições privadas de ensino, por outro lado, não será tarefa fácil e para amadores. Nessa linha, caberá a cada empresário do segmento educacional privado compreender cada vez mais que somente fortalecendo sua representação sindical e participando de sua entidade de classe será possível desenvolver a defesa dos interesses dos empreendedores, especialmente pela oferta de assessoramento e prestação de serviços de qualidade, os quais serão vitais na implementação concreta das oportunidades trazidas pela Reforma Trabalhista. A regulação setorial negociada, por exemplo, poderá oferecer a calibragem específica e necessária para o setor de ensino

privado, contudo, somente será possível mediante o efetivo engajamento e profissionalização de todos os atores envolvidos na representação empresarial, especialmente seus interlocutores políticos e jurídicos. A FENEP e os sindicatos que lhe compõe a base vem diuturnamente trabalhando nesse sentido, cabendo a cada empresário, neste momento, somar forças para o enfrentamento que se avizinha.

Alcançar este ponto em termos de debate, tendo uma Reforma Trabalhista posta e legislativamente estipulada, somente foi possível pela união de esforços de muitos atores da sociedade civil organizada. Sendo que neste momento rendemos nosso especial agradecimento a todos os Sindicatos que compõe a base da FENEP, na pessoa de todos os seus presidentes e diretoria, ao Colégio de

Advogados da Escola Particular brasileira – CAEP, na pessoa de seu Coordenador, Dr. Diego Felipe Muñoz Donoso, ao Fórum das Entidades Representativas do Ensino Superior Particular, na pessoa de seu presidente José Janguê Bezerra Diniz, assim como à competentíssima assessoria do Fórum prestada por Emerson Casali.

Torcemos para que esta pequena contribuição possa ser útil a todo o segmento educacional privado, especialmente ao gestor, em sua solitária e quase sempre intranquila atividade de empreender em terreno movediço rumo ao desconhecido.

ADEMAR BATISTA PEREIRA
Presidente
FENEP – Federação Nacional das Escolas
Particulares

REFORMA TRABALHISTA - 2017

VIGÊNCIA

A partir de qual data passam a surtir efeitos as alterações trazidas pela Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista)?

A Lei 13.467/2017 foi publicada no dia 13 de julho de 2017, estipulando que sua entrada em vigor ocorreria decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial. Assim, a Reforma Trabalhista começa a valer a partir do dia **11 de novembro de 2017**.

MEDIDA PROVISÓRIA 808/17

As alterações trazidas pela Medida Provisória 808/17 possuem validade enquanto não aprovadas pelo Congresso Nacional? Como ficam as situações reguladas durante a vigência da Medida Provisória caso ela não seja aprovada ou vindo a ser alterada?

Sim. As alterações trazidas pela MP 808/17 possuem validade plena durante o período em que sua conversão em lei tramita no Congresso Nacional.

Como regra, conforme § 3º, do art. 62, da CF/88, as medidas provisórias, ressalvadas as previsões específicas dos §§ 11 e 12, perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de sessenta dias, devendo o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes (esse prazo é prorrogável, nos termos do § 7º, do art. 62, da CF/88, uma vez por igual período).

As ressalvas estão previstas nos §§ 11 e 12, do art. 62, da CF/88.

A primeira delas afirma que se não editado o decreto legislativo a que se refere o § 3º até sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia de medida provisória, as relações

jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas.

A segunda afirma que aprovado projeto de lei de conversão alterando o texto original da medida provisória, esta manter-se-á integralmente em vigor até que seja sancionado ou vetado o projeto.

APLICAÇÃO AOS CONTRATOS VIGENTES

As disposições trazidas pela Reforma Trabalhista – Lei 13.467/17 e MP 808/17, se aplicam aos contratos vigentes?

Sim. Apesar da Lei 13.467/17 não ter sido explícita nesse sentido, o art. 2º, da MP 808/17, afirmou categoricamente que as disposições da reforma “se aplicam, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes”.

TERCEIRIZAÇÃO

Com as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista será possível realizar a terceirização de todas as atividades existentes nas instituições de ensino, inclusive a de professor?

Sim. Teoricamente todas as atividades existentes dentro de uma instituição de ensino poderão ser terceirizadas, conforme passou a dispor o art. 9º, da Lei 6019/74, com a redação outorgada pela Lei 13.429/17 (trabalho temporário) e arts. 4º-A e 5º-A, da Lei 6.019/74, com a redação outorgada pela Lei 13.467/17 (prestação de serviços a terceiros). A conveniência (ou não) da utilização de mão de obra terceirizada dependerá da decisão de cada gestor levando em consideração não somente a necessidade operacional (ou não)

de manter sob seu controle mais próximo determinada atividade, mas igualmente a possibilidade de sua efetivação diante das regras educacionais de cada sistema de ensino.

No que consiste a contratação de prestação de serviços a terceiros?

Segundo o art. 4º-A, da Lei 6.019/74, com a redação outorgada pela Lei 13.467/17, a prestação de serviços a terceiros constitui-se na transferência realizada por um contratante (no caso uma Instituição de Ensino) da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. Esta empresa prestadora de serviços deverá possuir em seu objeto social a possibilidade expressa da realização de tal modalidade de intermediação de mão de obra.

Na contratação de prestação de serviços a terceiros haverá prazo máximo para sua estipulação? Poderá ser ajustada a prestação de serviços de forma genérica?

Conforme passou a dispor o art. 5º-B, III, da Lei 6019/74, com a redação outorgada pela Lei 13.429/17, a estipulação de prazo para tal modalidade contratual é uma faculdade das partes, as quais poderão ou não estipular o tempo de duração, conforme o caso. Caso nada consignem no contrato será presumido que a estipulação ocorreu por tempo indeterminado.

Quanto ao objeto da prestação de serviços, segundo o art. 5º-B, II, da Lei 6019/74, com a redação outorgada pela Lei 13.429/17, caberá às partes delimitá-lo de forma clara e específica, especialmente pelo fato de que o 5º-A, § 1º, da Lei 6019/74, com a redação outorgada pela Lei 13.467/17, asseverar ser vedada à contratante a utilização dos

trabalhadores **em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato** com a empresa prestadora de serviços.

Na contratação de prestação de serviços a terceiros devem ser assegurados os mesmos direitos trabalhistas aos trabalhadores terceirizados em relação aos empregados da empresa contratante?

Conforme passou a dispor o art. 4º-C, da Lei 6019/74, com a redação outorgada pela Lei 13.467/17, foram asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições detidas pelos empregados desta, nos seguintes pontos: a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

Também deverão ser asseguradas as mesmas condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. Segundo o § 1º, do referido art. 4º-C, fixou-se expressamente o entendimento de que poderão ser estendidos outros benefícios, inclusive remuneração igual, todavia, trata-se de faculdade das partes, não obrigação.

Há alguma restrição na utilização de ex-empregados na terceirização via contratação de prestação de serviços a terceiros?

A Lei 13.467/17 inseriu expressamente duas hipóteses de restrição de contratação de ex-trabalhadores das empresas contratantes (inserção dos arts. 5º-C e 5º-D, na Lei 6019/74). Na primeira delas estipulou-se que não poderá figurar como contratada a pessoa

jurídica cujos titulares ou sócios tenham, **nos últimos dezoito meses**, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Na segunda hipótese determinou-se que o empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de **prazo de dezoito meses**, contados a partir da demissão do empregado.

Quais são as responsabilidades da contratante (Instituição de Ensino) em relação aos eventuais créditos trabalhistas dos empregados da empresa terceirizada?

Estipulou-se no art. 5º-A, § 5º, da Lei 6019/74, com a redação outorgada pela Lei 13.429/17, que a responsabilidade da contratante será subsidiária na hipótese da empresa terceirizada não honrar com os créditos trabalhistas de seus empregados, ou seja, responderá patrimonialmente após esgotadas as possibilidades de responsabilização direta da empresa prestadora de serviços a terceiros. Nesse particular não houve alteração alguma no quadro jurídico anterior a Reforma, pois essa já era a interpretação do Poder Judiciário, consoante a Súmula 331, itens IV e VI.

Caso o desenvolvimento do trabalho terceirizado não ocorra na forma prevista em lei, mas de forma subordinada (art. 3º da CLT), diretamente entre a Instituição de Ensino e empregado da empresa prestadora de serviços a terceiros, certamente o Poder Judiciário determinará o reconhecimento de vínculo de emprego direto com a contratante (Instituição de Ensino).

Quais espécies de pagamentos ou repasses financeiros foram excluídos da incidência de encargos trabalhistas com a reforma trabalhista? Que efeitos surtirão nos demais pagamentos?

A regra geral existente anteriormente a reforma foi mantida, compreendendo-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. Além destas, as gratificações legais e as comissões também integrarão o conjunto salarial.

O novo § 2º, do art. 458, da CLT, alterou um pouco as situações excepcionais para afirmar que as importâncias, **ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integrarão a remuneração do empregado**, não se incorporarão ao contrato de trabalho e não constituirão base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

As diárias de viagem que anteriormente somente gozavam dessa não incidência se se limitassem a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal do empregado, agora não possuem mais essa limitação para efeitos de desoneração.

O fornecimento de alimentação que anteriormente deveria ocorrer via Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, para possuir a natureza desoneratória, agora poderá ocorrer por qualquer forma. A única vedação é a da concessão direta em pecúnia (dinheiro).

A Reforma igualmente ampliou a possibilidade de incentivo a sistemas meritocráticos de remuneração, reformulando a configuração jurídica dos **prêmios (sem incidência de**

encargos e incorporação ao salário).

Os empregadores poderão instituir sistemas premiais baseados na estipulação de metas e concorrência (com os demais empregados ou com o próprio desempenho de cada empregado, anterior ou ordinário).

O sistema premial continua exigindo a estipulação de critérios prévios e objetivos, sendo que o prêmio poderá assumir qualquer forma (pagamento em bens, serviços ou dinheiro). A periodicidade que anteriormente era doutrinariamente fixada em 6 (seis) meses (mínimo), passou a poder ser mensal, bimestral, trimestral, etc. (§ 4º, do art. 458, da CLT).

Finalmente, o § 5º, do art. 458, da CLT, estipulou expressamente que o valor relativo à **assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares**, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Com a edição da MP 808/17 foram realizadas algumas alterações no panorama trazido pela Reforma, via Lei 13.467/17, referido regramento foi significativamente alterado.

O §1º do art. 457, da CLT, sofreu alteração para explicitar que também integram o salário as importâncias fixas estipuladas a título de gratificações de função.

O §2º do art. 457, da CLT, sofreu alteração para restringir a natureza não salarial das ajudas de custo. Com a nova redação somente não serão consideradas para efeitos trabalhistas e previdenciários as ajudas de custos que fiquem limitadas a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal do empregado.

Ainda dentro da alteração trazida ao §2º do art. 457, da CLT, retirou-se a previsão anteriormente realizada pela Lei 13.467/17 no sentido de que os abonos também estariam excepcionados da natureza não salarial. Tal previsão foi retirada do dispositivo legal.

Houve a inserção de um §22 ao art. 457, da CLT, modificando os parâmetros para a concessão de prêmios. Nos termos da Lei 13.467/17 a concessão de prêmios poderia ser até mesmo mensal, sendo que com a alteração trazida pela MP 808/17 tal concessão ficou restrita a apenas duas oportunidades ao ano.

CONTRATO DE TRABALHO E TRABALHO AUTÔNOMO

O mero cumprimento de todas as formalidades legais para a realização de trabalho autônomo (ex. alvarás, registro em Conselho Profissional respectivo, dentre outros) previstas no art. 442-B da CLT afasta o enquadramento como empregado, mesmo quando presentes os requisitos do art. 3º da CLT?

Não. O art. 442-B menciona que a “contratação do autônomo”, com o cumprimento das formalidades legais, afastaria o enquadramento como empregado. Entretanto, a tendência é de que se interprete esse artigo no sentido mais protetor ao trabalhador, ou seja, de que se interprete que para que ocorra o enquadramento como autônomo além do trabalhador não estar sujeito à subordinação trabalhista, também estaria obrigado a preencher os requisitos formais para o seu trabalho autônomo. A interpretação contrária, de que o mero preenchimento de requisitos formais afastaria o enquadramento como empregado provavelmente não será a que prevalecerá.

Com a edição da MP 808/17, referido regramento foi significativamente alterado.

O caput do art. 442-B, da CLT passou a prever

que a “contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

Apesar do elemento “exclusividade” nunca ter sido determinante para a caracterização ou não de vínculos de emprego, a MP 808/17 acabou por dar-lhe significativa relevância.

Diferenciou expressamente o elemento “exclusividade” enquanto questão contratual e enquanto questão efectual (fática).

Quanto à primeira, contratual, a MP 808/17, acresceu ao art. 442-B, da CLT, o § 1º, estipulando que é vedada a celebração de cláusula de exclusividade nos contratos de trabalhadores autônomos.

Quanto à segunda, efectual, a MP 808/17, acresceu ao art. 442-B, da CLT, o § 2º, afirmando que não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

Ainda no intuito de reforçar a vedação à estipulação de restrições à autonomia do trabalhador autônomo, inseriu-se o § 3º, ao art. 442-B, da CLT, para afirmar que o trabalhador autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo, assim como garantiu-se ao autônomo “a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato” (§ 4º, inserido ao art. 442-B, da CLT).

Para as categorias que possuam regramento próprio em relação ao desenvolvimento de atividades autônomas (motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, dentre outros), a MP 808/17 ressaltou a aplicabilidade da

legislação que lhe seja própria (§ 4º, inserido ao art. 442-B, da CLT).

Ainda que não fosse legalmente necessário a MP 808/17 inseriu um § 6º, ao art. 442-B, da CLT, para afirmar que a presença de subordinação jurídica (ao invés de autonomia) na relação estabelecida com os trabalhadores **a u t ô n o m o s d e t e r m i n a r á o** desenquadramento dessa contratação, deixando de ser considerada uma contratação à margem da legislação trabalhista.

Por fim, e não menos importante, a MP 808/17 inseriu um § 7º, ao art. 442-B, da CLT, para estender à contratação de trabalhadores autônomos a mesma dimensão que a Reforma Trabalhista já havia estendido à contratação via terceirização. Assim, poderá ocorrer a contratação de trabalhadores autônomos tanto nas atividades-meio quanto nas atividades-fim das instituições de ensino.

TRABALHO INTERMITENTE

O que se entende por contrato de trabalho intermitente?

Segundo o art. 443, § 3º, da CLT, seria aquele no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, os quais serão regidos por legislação própria. Basicamente se trata de um contrato para prestação de serviços por demanda.

O trabalhador no contrato intermitente possui carteira assinada como empregado? Será considerado para efeito de cotas de aprendizagem e de Portadores de Deficiência?

Sim. O trabalhador intermitente é empregado e deverá ter seu contrato anotado em CTPS.

Por se tratar de empregado a princípio ingressará na base de cálculo que determinará o número de aprendizes a serem contratados pelas instituições de ensino (5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional).

Com a edição da MP 808/17 ficou explicitada no art. 452-A, caput, da CLT, a necessidade de registro em CTPS, sendo que apesar do art. 611-A, VIII, da CLT, estipular a possibilidade de ajustes sobre o trabalho intermitente via Convenção ou Acordo Coletivo, a obrigatoriedade do registro jamais poderá ser afastada via negociação coletiva.

Por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poder-se-ia ajustar a exclusão dos trabalhadores intermitentes da base de cálculo da contratação de aprendizes e trabalhadores deficientes?

Sim. Em que pese sempre haja espaço para interpretações quando se trata de legislação nova, o art. 611-A, VIII, da CLT introduzido com a reforma, afirma que a Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre trabalho intermitente. Se os instrumentos coletivos poderão estabelecer a forma e conteúdo dos contratos intermitentes, não há limitação no texto da lei no sentido de que não possam estabelecer os efeitos que os contratos intermitentes determinariam nos demais direitos regulados pelo direito do trabalho e previstos em outras disposições legais. O art. 8º, § 3º, da CLT, introduzido com a reforma, ainda afirma que a análise e interpretação realizada pelo Poder Judiciário Trabalhista relativamente aos instrumentos coletivos deverá ater-se exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104, da Lei 10.406/2002 (Código Civil), e balizar sua

atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Quais são os requisitos mínimos do contrato de trabalho intermitente?

O contrato deverá deter a forma escrita e conter a função ou as funções nas quais se realizará o trabalho intermitente. Deverá, ainda, ser expressamente mencionado o valor da hora de trabalho pactuada (art. 542-A, caput, da CLT). Esse valor deverá ser igual ou superior ao salário mínimo legal (hora). Caso existam trabalhadores desenvolvendo a mesma atividade (na forma intermitente ou não) a isonomia salarial (hora) deve ser garantida.

O contrato deverá deter a forma escrita e conter a função ou as funções nas quais se realizará o trabalho intermitente. Com a edição da MP 808/17 adicionou-se a obrigatoriedade de Identificação das partes, com especificação do domicílio ou sede destas, e a assinatura das pessoas legitimadas a subscrever esses documentos em nome de cada uma das partes (art. 452-A, I, da CLT).

Nos termos da Lei 13.467/17 deveria, ainda, ser expressamente mencionado o valor da hora de trabalho pactuada (art. 542-A, caput, da CLT). Com a edição da MP 808/17, o ajuste poderá ser também realizado em valor-dia, de trabalho (art. 452-A, II, da CLT).

Esse valor deverá ser igual ou superior ao salário mínimo legal hora e/ou dia (art. 452-A, II, e § 12, da CLT, com a redação trazida pela MP 808/17). Caso existam trabalhadores desenvolvendo a mesma atividade (na forma intermitente ou não) a isonomia salarial (hora e/ou dia) deve ser garantida - (art. 452-A, II, e § 12, da CLT, com a redação trazida pela MP 808/17);

Com a edição da MP 808/17 estabeleceu-se também que o adicional noturno deverá ser pago em valor no mínimo equivalente ao previsto na CF/88 e na legislação de regência,

sempre respeitada a isonomia com os demais trabalhadores que desenvolvam trabalho de igual valor (art. 461 da CLT), caso haja pagamento no âmbito da empresa de percentuais superiores a esse mínimo (art. 452-A, II, e § 12, da CLT, com a redação trazida pela MP 808/17).

A MP 808/17 ainda trouxe como novidade a obrigatoriedade da estipulação em contrato do local e do prazo para o pagamento da remuneração (art. 452-A, III, da CLT, com a redação trazida pela MP 808/17).

Finalmente, a MP 808/17 alterou a redação do art. 452-B, da CLT, indicando a possibilidade de estipulação em contrato, agora de forma facultativa, de outras cláusulas, a saber:

I - locais de prestação de serviços;

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

Quais são as formas e condições de proposição e aceitação do trabalho intermitente?

A convocação pelo empregador pode ocorrer por qualquer meio de comunicação eficaz (art. 452-A, § 1º, da CLT). A proposta deverá ser apresentada com no mínimo 3 dias de antecedência (dias corridos - art. 452-A, § 1º, da CLT). A aceitação ou não pelo empregado deverá ocorrer no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas (art. 452-A, § 2º, da CLT, com a redação trazida pela MP 808/17), sendo que na ausência de resposta presumir-se-á sua não aceitação.

Como a nova redação alterou a contagem de 1 (um) dia útil para 24 (vinte e quatro) horas, trazendo consigo o questionamento se tal prazo venceria ou não em dia não útil, a lógica imporá a conclusão de que tal prazo vence em qualquer dia da semana, útil ou não, especialmente diante da simplicidade com a qual será possível realizar a convocação e a

resposta (por qualquer meio de comunicação eficaz).

Nada impede (e a prudência ainda aconselha), todavia, que se aguarde a contagem em dias úteis para efeito de resposta, especialmente pelo fato de que tal interpretação seria mais benéfica ao trabalhador, o qual não poderia reclamar diante dessa dilação.

A MP 808/17 inovou ao inserir o §15, ao art. 452-A, da CLT, estipulando que caso constatada “a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º”.

O que ocorre se qualquer das partes descumprir o ajuste de prestação de serviços?

Uma vez ofertado o serviço e aceito pelo empregado qualquer das partes que descumpra o avençado sem justo motivo ficará sujeito ao pagamento de uma multa contratual no importe de 50% (cinquenta por cento) da remuneração devida (art. 452-A, § 4º, da CLT), a qual deverá ser paga ou compensada no prazo de 30 (trinta) dias.

Com a edição da MP 808/17 alterou-se a previsão acima descrita, delineada pela Lei 13.467/17.

Inseriu-se o art. 452-B, IV, à CLT, para estipular que a matéria relativa ao descumprimento contratual e suas respectivas reparações serão previamente estipulados em contrato.

O que é considerado período de “inatividade” no contrato intermitente?

O § 5º, do art. 452-A, da CLT, trazido pela lei 13.467/17, conjugado com o art. 452-C, inserido agora pela MP 808/17, estabelecem que para fins dos contratos de trabalho intermitente considera-se “período de inatividade” o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º, do art.

452-A, da CLT.

Durante o período de inatividade no contrato intermitente, em que o empregado não está prestando serviços, ele poderá trabalhar para outro empregador?

O § 5º, do art. 452-A, da CLT, foi expresso em afirmar que no contrato de trabalho intermitente o empregado pode trabalhar para outro empregador ou trabalhar sob qualquer outra forma, não sendo considerada tal atitude como infração contratual (§ 1º, art. 452-C – antigo § 5º, do art. 452-A, da CLT)

A MP 808/17 foi ainda mais específica ao inserir o art. 452-C, à CLT, dispondo que no “contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade”.

No contrato de trabalho intermitente quais verbas devem ser pagas e como ocorre referido pagamento? No período de inatividade haverá pagamento de algum encargo trabalhista?

O pagamento das verbas devidas deve ocorrer ao final de cada período de prestação de serviços, mediante recibo, o qual deverá conter a discriminação de todos os valores e títulos pagos. As parcelas que deverão ser obrigatoriamente pagas são: a) remuneração; b) férias proporcionais acrescidas do terço constitucional; c) décimo terceiro salário proporcional; d) repouso semanal remunerado; e) adicionais legais e convencionais; f) contribuição previdenciária; g) Depósitos do FGTS.

A regra inscrita no art. 459 da CLT (pagamento de salários até o 5º dia útil do mês subsequente) deverá ser respeitada quando a

prestação de serviços se dilate de um mês para o outro. Nesse caso o pagamento deve ser dividido levando-se em consideração o trabalho realizado em cada mês, e pago até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido. Caso a prestação de serviços seja curta e ocorra dentro do mês, os pagamentos deverão ser realizados ao término da prestação de serviços.

No período de inatividade não será devido qualquer pagamento, nem necessário depósito de FGTS ou recolhimentos previdenciários (§ 8º, do art. 452-A, da CLT).

Com a edição da MP 808/17 os critérios acima descritos ficaram melhor explicitados, conforme §6º, do art. 452-A, da CLT, com redação alterada, e § 11º, do art. 452-A, da CLT, agora inserido.

Quanto o início e o término do trabalho ocorram no mesmo mês a forma de pagamento e respectiva data (desde que seja dentro do mesmo mês) poderão ser objeto de ajuste contratual.

No contrato intermitente o empregado terá direito a férias? Como devem ser pagas e fruídas?

O empregado no contrato intermitente terá direito a um mês de férias como qualquer outro trabalhador, sendo devidas após doze meses de contrato (período aquisitivo) independentemente da quantidade de serviço que tenha realizado. O período concessivo das férias também é o mesmo dos demais empregados (um ano após o término do período aquisitivo). Como o pagamento referente às férias é realizado de forma antecipada, no momento de sua concessão o empregador não precisará realizar novo pagamento. A comunicação das férias deverá ocorrer com 30 (trinta) dias de antecedência ao início do período de descanso e nesse período o empregado não poderá prestar serviços ao empregador.

Com a edição da MP 808/17 os critérios acima descritos ficaram melhor explicitados, conforme §9º, do art. 452-A, da CLT, agora inserido.

A possibilidade de fracionamento do período de férias em até 3 partes, prevista nos §§ 1º e 2º, do art. 134, da CLT, foi expressamente prevista no § 10º, do art. 452-A, agora inserido.

Como ficará o auxílio-doença nos contratos de trabalho intermitentes?

A MP 808/17, através da inserção do §13ao art. 452-A, da CLT, determinou que para nessa modalidade de contratação o “auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto [§ 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991](#)”. Referido dispositivo legal determina a obrigação de que o empregador arque com os primeiros 15 (quinze) dias no caso de incapacidade do trabalhador. Assim, nos contratos intermitentes a previdência arcará com o pagamento desde o início da incapacidade e não somente a partir do 16º dia.

Como ficará o salário maternidade nos contratos de trabalho intermitentes?

A MP 808/17, através da inserção do §14 ao art. 452-A, da CLT, determinou que para nessa modalidade de contratação o “salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no [§ 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991](#)”.

A art. 72, caput, da Lei 8.213/91 determina o salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa **renda mensal igual a sua remuneração integral**.

Seu § 3º estipula que o salário-maternidade devido à trabalhadora avulsa e à empregada do microempreendedor individual de que trata o [art. 18-A da Lei Complementar nº 123,](#)

[de 14 de dezembro de 2006](#), será pago diretamente pela Previdência Social.

Assim, para os contratos de trabalho intermitentes o salário maternidade será arcado diretamente pela Previdência Social, não sendo aplicável aqui o sistema de pagamento direto pelo empregador com creditamento e compensação posteriores, no momento do adimplemento dos contribuições previdenciárias patronais.

O que ocorre com o contrato se o empregador não ofertar trabalho ao trabalhador intermitente?

A MP 808/17 inseriu o art. 452-D, à CLT, para indicar que decorrido “o [prazo de um ano](#) sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente”.

Quais verbas são devidas nas extinções de contrato de trabalho intermitente?

A Lei 13.467/17 havia ficado omissa na previsão das verbas devidas no momento da rescisão dos contratos de trabalho intermitentes.

Com a edição da MP 808/17 supriu-se tal lacuna. Inseriu-se o art. 452-E, à CLT, para definir que nas extinções de contrato de trabalho em decorrência de justa causa do empregado ou rescisão indireta, nos termos dos arts. 482 e 483 da CLT, seria aplicada a legislação geral para efeitos de pagamento de verbas rescisórias.

Nas denominadas rescisões de contrato de trabalho “sem justa causa” estipulou-se no art. 452-E, da CLT, que o empregado terá direito a percepção das seguintes verbas rescisórias: a) metade do valor do aviso prévio; b) metade da indenização sobre o saldo do FGTS – 20%; c)

integralidade das demais verbas trabalhistas devidas em qualquer rescisão, e que ainda não tenham sido pagas (haja vista 13º e férias + 1/3 sempre serem pagos proporcionalmente ao longo de cada trabalho efetivado).

O empregado poderá movimentar até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos realizados na conta vinculada no FGTS. Não terá direito, porém, ao ingresso no Programa Seguro-Desemprego (§ 2º do art. 452-E, da CLT).

Houve a inserção do § 2º do art. 452-F, da CLT, para estipular que nas extinções de contrato de trabalho **sem justa causa, o aviso prévio sempre será indenizado.**

Qual será a base de cálculo para o pagamento das verbas rescisórias no trabalho intermitente?

A MP 808/17 inseriu o art. 452-F, caput, à CLT, para determinar que as verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na **média dos valores recebidos pelo empregado** no curso do contrato de trabalho intermitente. Para evitar discussões relativamente à forma de cálculo da média em questão, inseriu-se um § 1º, ao referido artigo, estipulando que no cálculo da média a que se refere **ocaput**, serão **considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência** do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

Nos termos da Reforma Trabalhista e da MP 808/17 será possível a dispensa de trabalhadores contratados no regime geral da CLT com posterior recontração na modalidade intermitente?

A MP 808/17, da mesma forma que já havia sido realizado pela Lei 13.467/17 em termos de terceirização, criou um dispositivo que veda tal possibilidade pelo período mínimo de

18 (dezoito) meses. Inseriu-se o art. 452-G, à CLT, para determinar que **até 31 de dezembro de 2020**, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente **pelo prazo de dezoito meses**, contado da data da demissão do empregado.

Nos termos da Reforma Trabalhista e da MP 808/17 houve alteração na forma de realização da contribuição previdenciária patronal e cota-parte empregado, e no enquadramento dos empregados na condição de segurados da previdência (sejam trabalhadores intermitentes sejam trabalhadores do regime geral)?

No que pertine aos contratos de trabalho intermitentes a MP 808/17 inseriu na CLT o art. 452-H, para dispor que “o empregador efetuará o recolhimento das **contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS** com base nos **valores pagos no período mensal** e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A”.

Referido art. 911-A também se trata de novidade, posto que também foi inserido pela MP 808/17, **e não se refere exclusivamente a contratos intermitentes mas a contratos de trabalho em geral.**

Tal particularidade e abrangência é de extrema relevância pois determina que o “empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações”.

Importante novidade a ser destacada é a **possibilidade de perda da condição de segurado empregado**, seja por empregado

intermitente seja por empregado sujeito ao regime geral da CLT.

Inseriu-se um § 1º, ao mencionado art. 911-A, da CLT, para afirmar que os segurados **enquadrados como empregados** que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, **receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal**, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.

Caso não seja realizado o recolhimento complementar e não seja alcançado o patamar mínimo de contribuição, inseriu-se um 2º, ao art. 911-A, da CLT, para determinar que **esse mês (o que não atingiu o patamar mínimo) não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado** do Regime Geral de Previdência Social **nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.**

GRUPO ECONÔMICO - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR - SUCESSÃO

Com as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista quais são os critérios para caracterização do Grupo Econômico?

A formação do Grupo Econômico no Direito Trabalho decorre do art. 2º, §2º, da CLT, e demanda a responsabilidade solidária das empresas que o integram. Sua constatação ocorre quando uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico.

Com a Lei 13.467/17 esclareceu-se que para

caracterização do Grupo Econômico não basta mera identidade de sócios, sendo necessária a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. Como esses serão os requisitos relevantes poderá existir grupo econômico entre empresas de sócios distintos e não existir grupo econômico entre empresas com os mesmos sócios, o que somente poderá ser verificado em cada caso concreto.

Na sucessão de empresas, se uma Instituição de Ensino adquire parte da propriedade da unidade de outra Instituição, qual é a responsabilidade trabalhista da Instituição que foi adquirida?

A sucessão trabalhista é verificada quando há a transferência da integralidade ou de parte significativa da unidade produtiva da empresa sucedida. Com a estipulação do art. 448-A da CLT definiu-se que o sucessor responderá pelos débitos trabalhistas da empresa sucedida, inclusive aqueles relativos ao período de trabalho anterior à sucessão (se houver cláusula contratual de regresso poderá em ação própria pleitear frente ao sucedido reembolso dos valores pagos relativamente ao período anterior a sucessão). Caso se constate que a transferência ocorreu de forma irregular, visando fraudar direitos trabalhistas dos trabalhadores, a responsabilidade será solidária entre sucessor e sucedido.

Tratando-se não de sucessão de empresas mas de sócios retirantes qual será a sua responsabilidade trabalhista e por qual período perdurará?

A Reforma Trabalhista estabeleceu que o sócio retirante assume responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, limitada às ações ajuizadas até dois anos após a averbação da modificação do contrato.

Assim, quem responde diretamente pelos débitos trabalhistas é o devedor principal (empresa devedora), todavia, caso este não possua condições econômicas de responder pela execução será acionada a ordem preferencial de responsabilização patrimonial estipulada no art. 10-A da CLT, que estipula que após a empresa devedora responderão os sócios atuais dessa empresa e posteriormente os sócios retirantes.

Caso se constate que a transferência operada pelos sócios retirantes visou fraudar direitos trabalhistas dos trabalhadores a responsabilidade será solidária entre a empresa devedora, sócios atuais e sócios retirantes.

DURAÇÃO DO TRABALHO

TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Na situação do professor e/ou auxiliar permanecer na Instituição de Ensino em horário diverso de sua jornada de trabalho, este tempo é considerado à disposição do empregador?

Com a Reforma Trabalhista, o art. 4º, §2º, da CLT, passou a estabelecer que não serão computados como tempo à disposição do empregador os períodos extraordinários ao expediente nos quais o empregado, por escolha própria, permaneça na instituição de ensino com vistas a buscar proteção pessoal **em caso de insegurança pública ou de más condições climáticas**. Também não serão considerados como tempo à disposição do empregador o tempo despendido para realização de **atividades particulares**, ainda que dentro das dependências do empregador, tendo sido expressamente elencadas as seguintes: a) alimentação; b) lazer; c) estudo; d) atividades de relacionamento social; e) higiene pessoal; f) troca de roupa ou uniforme

(quando não se tratar de hipótese em que a vestimenta deva ser obrigatoriamente realizada na empresa).

Com a mudança só será computado na jornada de trabalho do empregado o tempo efetivamente trabalhado ao seu empregador, a partir do momento em que assume o seu posto de trabalho.

Caso o professor e/ou auxiliar permaneça na Instituição de Ensino, mas esteja sujeito à possibilidade de ser demandado para execução de serviços, fica mantido o entendimento de que esse tempo será considerado como à disposição do empregador e considerado na jornada total diária.

TEMPO DE DESLOCAMENTO IN ITINERE

O tempo de deslocamento do empregado de sua residência para o trabalho e em seu retorno é considerado tempo à disposição do empregador?

No direito do trabalho brasileiro, inclusive após a reforma, o tempo de deslocamento casa-trabalho-casa não é considerado para efeitos trabalhistas como tempo à disposição do empregador.

Anteriormente a Reforma Trabalhista o tempo *in itinere* era considerado como tempo à disposição do empregador e acrescido à jornada total diária. Essa situação foi alterada com a reforma?

Sim. Anteriormente à reforma o art. 58, § 2º, da CLT, estabelecia que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não seria computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, o empregador fornecesse a condução.

Tal dispositivo legal foi alterado para estabelecer que o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, **inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho**, por não ser tempo à disposição do empregador.

A exclusão da horas *in itinere* com a Reforma Trabalhista afasta da Instituição de Ensino a responsabilidade em caso de acidente de trajeto?

Não. O fato deste tempo não ser mais computado como tempo à disposição do empregador não afasta a responsabilidade em eventual acidente de trajeto. A proteção legal em relação ao acidente de trajeto permaneceu mantida no inciso IV, do art. 21, da Lei 8.213/91. Desse modo, ainda que o tempo de deslocamento não seja computado para fins de remuneração do trabalho, caso o trabalhador sofra um acidente este será equiparado ao acidente de trabalho para fins previdenciários e de responsabilização civil.

Em grandes estabelecimentos universitários há, muitas vezes, a necessidade de deslocamentos significativos desde o portão do campus até o local de trabalho. A alteração trazida pela Reforma em relação ao tempo *in itinere* altera o entendimento existente na Súmula 429 do TST?

A Súmula 429, do TST, estabelece a interpretação de que é considerado tempo à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários. Por se tratar de interpretação da qualificação jurídica não do tempo de deslocamento residência-trabalho-residência, mas do tempo desenvolvido

dentro do próprio estabelecimento empresarial, a alteração no regramento do tempo *in itinere* não alteraria a compreensão do tempo de deslocamento dentro do próprio estabelecimento.

Como a nova redação outorgada ao § 2º, do artigo 58, da CLT, referiu-se à não computação do tempo despendido pelo empregado desde a sua residência “até a efetiva ocupação do posto de trabalho” e não até o “local” de trabalho, ou até o “estabelecimento”, certamente haverá uma grande discussão no sentido de que também teria sido alterada a compreensão que se extraia da Súmula 429, não pelo fato de se alterar a compreensão do que seria *tempo in itinere*, mas pela fixação legal e literal de que o momento em que será iniciado o cômputo da jornada somente ocorreria no instante em que ele assumisse seu “posto de trabalho”.

INTERVALO INTRAJORNADA

A Reforma Trabalhista operou alguma alteração em relação a forma de concessão do intervalo intrajornada? Haverá a possibilidade de realizar a redução do período de duração do intervalo intrajornada e/ou seu fracionamento?

Sim. O art. 611-A, da CLT, dispõe expressamente a possibilidade de negociação do intervalo intrajornada, mediante Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 6 (seis) horas. A realização de fracionamento sempre foi objeto de discussão sobre sua possibilidade ou não e, caso possível, se deveria ocorrer pela via individual ou coletiva. Com a Reforma explicitou-se que ao menos pela via coletiva é certa a possibilidade de seu fracionamento.

Não sendo observada a correta concessão do período de descanso – intervalo intrajornada,

quais são as consequências para o empregador, quanto a eventual pagamento de tal parcela?

Antes da Reforma Trabalhista, caso o trabalhador alegasse em ação trabalhista a não concessão correta do intervalo intrajornada, o empregador estava obrigado a pagar o período total destinado ao intervalo não usufruído, como hora extraordinária, com a devida integração de tal parcela, visto que possuía natureza salarial (interpretação dada pela Súmula 437, I, do TST).

A Lei 13.467/17 alterou o §4º, do art. 71, da CLT, de modo que a não concessão adequada do intervalo para descanso e alimentação implica o pagamento **apenas do período suprimido**, com o devido acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sendo que tal pagamento assume **natureza indenizatória**, ou seja, não passa a integrar a remuneração do trabalhador.

As formas de compensação da jornada de trabalho dos empregados foram alteradas pela Reforma Trabalhista? O sistema de Banco de Horas poderá ser acordado diretamente com o empregado mediante acordo individual?

O sistema de compensação de jornada tradicional no direito do trabalho brasileiro é aquele realizado no curso da mesma semana, sendo que este sistema permanece mantido, podendo ser acordado individualmente entre empregado e empresa, mediante documento escrito (Súmula 85, I, do TST).

Anteriormente à Reforma existia igualmente a possibilidade de se compreender como válida a jornada de trabalho compensada ao longo da semana mediante acordo tácito. A alteração trazida pela Lei 13.467/17 ao artigo 59, da CLT, com inserção do §6º, modificou ligeiramente essa circunstância, sendo agora possível a estipulação por acordo individual,

TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

inclusive tácito, de regime de compensação de jornada dentro do mesmo mês.

O sistema ampliado de compensação de jornada de trabalho denominado de “banco de horas” deveria, antes da Reforma Trabalhista, ser ajustado por Convenção ou Acordo Coletivo (vedada a estipulação por acordo individual). Nesse, a compensação poderia ser ajustada para que ocorresse até o período limite de 12 (doze) meses.

Com a Reforma Trabalhista passa a ser possível também a estipulação de banco de horas pela forma **individual** até o limite de 6 (seis) meses, contudo, necessariamente na forma escrita (art. 59, §5º, da CLT, com a redação trazida pela Lei 13.467/17). Em síntese, é possível a realização da compensação de jornada por acordo individual, escrito ou tácito, se esta ocorrer dentro do mesmo mês. Caso se deseje realizar tal compensação até o limite de 6 (seis) meses, o acordo deverá ser necessariamente **escrito, ainda que individual**.

Caso a Instituição de Ensino já tenha acordo coletivo de trabalho firmado a respeito do banco de horas é possível a criação de outro, pela forma individual, desde que não haja cláusula normativa dispondo em sentido contrário.

Em caso de prestação de horas extras habituais por parte do trabalhador, estas não descaracterizam o regime de compensação ou banco de horas. Caso não ocorra o atendimento às exigências legais para compensação da jornada não ocorrerá sua imediata descaracterização e determinação de repetição do pagamento das horas extras. Caso não tenha sido ultrapassada a duração da jornada máxima semanal será devido apenas o adicional.

A prestação de horas extras habituais **não descaracteriza o acordo de compensação de**

jornada e o banco de horas (afastou-se o entendimento anteriormente existente na Súmula 85, IV, do TST).

TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Em quais termos pode ocorrer a contratação do trabalhador em regime de tempo parcial?

Com a Reforma Trabalhista o trabalho em regime de tempo parcial teve seu limite semanal aumentado de até 25 (vinte e cinco) horas semanais (**sem a possibilidade de prestação de horas extras**), para até 30 (trinta) horas semanais (**sem a possibilidade de prestação de horas extras**) ou até 26 horas semanais, com a possibilidade de realização de até 6 (seis) horas extras semanais, pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

Nessa última modalidade contratual será possível a compensação das horas extraordinárias realizadas em uma semana não só no curso desta, mas até a semana posterior à de sua execução. Caso não se viabilize a compensação estas serão quitadas no mês subsequente.

No tocante as férias, os empregados terão direito agora a 30 dias de férias, independentemente da duração semanal do trabalho, tendo em vista a revogação do art. 130-A da CLT, com a possibilidade de conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário.

No caso do professor contratado por regime de tempo parcial antes da Reforma Trabalhista, como se dará a concessão das férias, tendo em vista a alteração do regime?

Antes da Reforma as férias do trabalhador submetido ao regime de tempo parcial eram condicionadas a duração semanal de seu trabalho, nos termos do art. 130-A CLT. Com a revogação de tal dispositivo e a previsão do §7º, do art. 58-A, da CLT, as férias agora serão

de 30 dias. No caso do contrato de trabalho em curso será necessário analisar o período aquisitivo do empregado para a correta concessão das férias.

O surgimento do direito do empregado ao seu período de descanso – férias, ocorre com o encerramento do ciclo de 12 meses de trabalho, denominado de período aquisitivo. Assim, sendo este período cumprido integralmente antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista a sua concessão ocorrerá nos moldes do art. 130-A da CLT (ainda que a concessão ocorra após o dia 11 de novembro de 2017).

Nessa linha, aos novos períodos aquisitivos que se encerrem após a entrada em vigor da nova lei poder-se-á afirmar que surgirão já na dimensão do art. 130 da CLT (30 dias).

JORNADA DE TRABALHO 12 X 36

Com a Reforma Trabalhista foi alterada a possibilidade de contratação de trabalhadores no sistema de jornada 12 x 36 horas?

A viabilidade ou não da adoção do sistema de escalas de trabalho 12 por 36 horas era compreendida, até o advento da Reforma Trabalhista, segundo a dicção da Súmula 444 do TST, que estipulava que seria válida *“em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados”*. Assim, **não se autorizava a estipulação mediante acordo individual.**

Referida súmula ainda firmava entendimento de que o *“empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira edécima segunda horas”*.

Com a edição da Lei 13.467/17, houve inclusão

do art. 59-A, caput, da CLT, o qual ampliou a possibilidade de estipulação **incluindo sua viabilidade por acordo individual escrito.**

Esse mesmo dispositivo estipulou que os intervalos para repouso e alimentação poderiam não só ser concedidos no curso da jornada, mas igualmente indenizados (nas hipóteses em que a modalidade de trabalho torne inviável sua efetivação).

A Lei 13.467/17 ainda inseriu um parágrafo único ao art. 59-A, da CLT, determinando que a remuneração mensal pactuada para esse sistema de trabalho já realizaria a remuneração relativa aos descansos semanais remunerados, aos feriados ocorridos ao longo do mês, sendo considerados igualmente compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houvessem, de que tratam o art. 70 e o §5º, do art. 73, da CLT.

Com a edição da MP 808/17 alterou-se o texto do art. 59-A, caput, da CLT, **retirando-se, novamente, a possibilidade de ajuste por acordo individual da jornada 12 por 36 horas.**

A possibilidade de estipulação por acordo individual ficou mantida apenas para as entidades atuantes no setor de saúde, inserindo-se tal exceção mediante adição de um §2º ao art. 59-A, da CLT.

TELETRABALHO

O que se considera Teletrabalho para fins trabalhistas?

Nos termos do art. 75-B, da CLT, considera-se teletrabalho a prestação de serviços **preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação** que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Assim, não há necessidade de que o trabalho seja realizado exclusivamente fora das dependências da instituição de ensino, mas preponderantemente.

Nesse sentido o parágrafo único do art. 75-B, esclareceu que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento **não descaracteriza o regime de teletrabalho.**

A contratação formal de um empregado na modalidade Teletrabalho é condição suficiente para que o mesmo esteja excluído das regras gerais de duração do trabalho previstas na CLT, por força do inciso III, do art. 62, da CLT?

O teletrabalho já existia há muito tempo, contudo somente passou a ser regulamentado com a Reforma Trabalhista. A Lei 13.467/17 inseriu a categoria dos teletrabalhadores no rol dos empregados excluídos das regras gerais de duração do trabalho, especialmente no que se refere ao direito ao recebimento de horas extraordinárias. Nesse particular a mera contratação formal sob o regime de teletrabalho não será suficiente para o enquadramento do teletrabalhador na exceção contida no inciso III, do art. 62, da CLT. Para que tal enquadramento ocorra será necessário que além do preenchimento dos requisitos formais e substanciais do teletrabalho, especialmente a forma expressa e escrita, seja respeitada a condição essencial desse enquadramento, qual seja, a impossibilidade do controle da jornada.

Se o teletrabalho for exercido a distância, como lhe é inerente, mas com contínuo controle, obrigando o empregado a estar em contato interativo com a Instituição de Ensino, por meio de ligação telemática ou informatizada, permitindo ao empregador fiscalizar continuamente não o resultado do trabalho, mas a própria jornada de trabalho desenvolvida não estará preenchido o requisito mínimo necessário ao enquadramento excepcional previsto no

inciso III, do art. 62, da CLT.

Importante ressaltar que no regime de teletrabalho o desempenho do empregado é dimensionado pelo empregador em face do sucesso obtido e dos resultados alcançados pelo trabalho daquele, não estando atrelado à dimensão temporal necessária ao seu desenvolvimento.

Quanto a forma de contratação do teletrabalho, há alguma necessidade de formalização diferenciada? É possível a alteração do regime de trabalho?

O teletrabalho, sem sombra de dúvidas, está enquadrado dentro de uma modalidade especial de contrato de trabalho, razão pela qual surge ao empregador a necessidade de formalização de contrato de trabalho por escrito, contendo expressamente a especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado. Qualquer alteração contratual também deverá estar documentada, formalizada, através de um instrumento aditivo ao contrato.

Caso seja do interesse da Instituição de Ensino ou do empregado alterar o regime de trabalho do sistema presencial para o sistema telepresencial **será necessário o mútuo acordo das partes**, o qual também deverá ser retratado em instrumento aditivo ao contrato.

Na hipótese inversa, desejando o empregador alterar o regime de trabalho do sistema telepresencial para o sistema presencial, se estará diante de uma hipótese de *ius variandi* do empregador, não sendo necessário mútuo acordo. Poderá ocorrer a alteração **por determinação unilateral do empregador**, mediante documento escrito devidamente levado a conhecimento do empregado, e outorgando-lhe prazo mínimo para a transição de 15 (quinze) dias.

Para o desenvolvimento do Teletrabalho como serão ajustadas as responsabilidades

pelos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura para a prestação dos serviços?

Ao teor do art. 75-D, da CLT, ficou estabelecido que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Portanto, caberá às partes no momento do estabelecimento do teletrabalho ajustar por escrito como tais responsabilidades restarão divididas, tanto em relação ao custeio, quanto em relação aos eventuais reembolsos.

Para que não pairasse qualquer dúvida em relação à natureza jurídica de tais utilidades, o parágrafo único, do art. 75-D, da CLT, estabeleceu que **as utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.**

Como ficam as regras relativas a segurança, higiene e medicina do trabalho na prestação de serviços via teletrabalho? Quais seriam as medidas que o empregador deveria tomar para se resguardar juridicamente?

Segundo dispõe o art. 75-E, da CLT, o empregador deverá instruir de forma expressa e ostensiva o teletrabalhador, a fim de evitar a ocorrência de acidentes e/ou doenças do trabalho, com a assinatura do Termo de Responsabilidade por parte do empregado, o qual ficará comprometido a observância das instruções fornecidas pelo empregador.

As regras gerais relativas à garantia de meio ambiente de trabalho saudável continuam válidas, mesmo no regime de teletrabalho, sendo necessário empreender todos os esforços possíveis para que se evitem acidentes e lesões à saúde do trabalhador (guardado, logicamente, um padrão natural de prudência esperada em cada atividade).

Nessa situação, seria prudente que o empregador, a fim de garantir uma segurança ao trabalho prestado pelo empregado, ofereça cursos e treinamentos relativamente às regras de saúde, segurança e medicina do trabalho aplicáveis à função realizada, sendo obrigatória a presença do empregado nos mesmos, como instrumento de responsabilização e coparticipação no bom e seguro desenvolvimento da atividade profissional (o empregado estará comprometido a observância de tais regras e disposições a partir do Termo de Responsabilidade assinado, o qual deverá conter quais são as normativas às quais estará vinculado, bem como as recomendações apresentadas pelo empregador para o desenvolvimento do trabalho).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Com a Reforma Trabalhista quais são os requisitos para caracterização da Equiparação Salarial entre empregados?

A redação do art. 461 da CLT foi alterada de modo que o empregado só possui o direito a equiparação salarial quando idêntica a função, com trabalho de igual valor (mesma produtividade e perfeição técnica), prestado ao mesmo empregador, **no mesmo estabelecimento empresarial**, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço **para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos**.

Duas foram as grandes alterações no regime de equiparação salarial, alterando a compreensão que havia sido pacificada na Súmula 6, do TST.

A primeira delas refere-se ao tempo que deve existir entre empregado e paradigma. Antes da Reforma, para que houvesse equiparação, considerava-se apenas o **tempo na função**. Havendo trabalho de igual valor e sendo o

tempo na função inferior a 2 (dois) anos, ocorria a equiparação.

Com a Reforma adicionou-se outro requisito a equiparação, qual seja, o **tempo de contrato**. Para que haja a equiparação deverá existir entre empregado e paradigma que realizem trabalho de igual valor uma distância menor que 2 (dois) anos na função **e, cumulativamente, menos de 4 (quatro) anos de contrato de trabalho para o mesmo empregado**. A ausência de qualquer um dos requisitos torna possível a realização de pagamentos diferenciados.

A segunda grande alteração foi a que se refere ao **aspecto territorial da equiparação**. Antes da Reforma a Súmula 6, do TST, interpretava que seria possível o pleito de equiparação se empregado e paradigma realizassem trabalho de igual valor dentro da mesma **localidade**, entendendo como localidade os lindes territoriais do município e sua região metropolitana (caso houvesse).

Com a reforma alterou-se essa diretriz, sendo necessário que empregado e paradigma realizem trabalho de igual valor dentro do **mesmo estabelecimento empresarial**.

Tratando-se de estabelecimentos distintos, ainda que no mesmo Município, não será possível a equiparação.

Nas situações em que se dispensa um empregado com subsequente contratação de outro, para a realização da mesma função, sendo que o primeiro, dispensado, ganhava salário superior ao segundo, contratado, é possível o deferimento de um pedido de equiparação salarial?

Não. Tal modalidade de pedido de equiparação salarial era muito comum no Poder Judiciário Trabalhista, sendo que a nomenclatura utilizada para essa situação era a de **pedido de equiparação com paradigma remoto**.

A reforma inseriu o § 5º, no art. 461, da CLT,

estipulando que a equiparação salarial só será possível entre empregados **contemporâneos no cargo ou na função**, ficando vedada a indicação de **paradigmas remotos**, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

A Reforma Trabalhista criou a imposição de uma multa específica para a eventual discriminação salarial em face de critérios de sexo ou etnia?

Sim. A Reforma Trabalhista inseriu o § 6º, ao art. 461, da CLT, o qual estipula que comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o Poder Judiciário determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, **multa, em favor do empregado discriminado**, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Há uma discussão em curso no sentido de interpretar se essa multa será única ou se a mesma poderia ser imposta por mês em que a discriminação ocorra, sendo que há uma clara tendência a que se interprete que a multa seja **por mês em que se perpetuou a infração**.

PLANO DE CARREIRA

Com a reforma trabalhista ficou mantida a regra que afasta o regime geral da equiparação, desde que a empresa possua plano de carreira? Ainda é necessária a homologação no Ministério do Trabalho?

Em relação à primeira parte, sim. O § 2º, do art. 461, da CLT foi alterado em relação aos requisitos para o afastamento do regime geral de equiparação, mas manteve a possibilidade de afastamento mediante a adoção de plano de cargos e salários.

Dispõe referido artigo que o regime geral da equiparação salarial não prevalecerá quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira **ou adotar, por meio de**

norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários.

Outra substancial alteração foi a dispensa da necessidade de que tal plano de cargos e salários seja submetida ao Ministério do Trabalho para homologação (ou a registro em qualquer órgão público) como requisito de validade.

Para fins de garantia e validade do plano de cargos e salários adotado pela Instituição de Ensino é interessante (e recomendável) o registro privado do mesmo de sorte a que se garanta a prova de sua existência e observância. Uma das possíveis formas de preenchimento desse requisito é o registro em cartório de títulos e documentos.

A construção do plano de carreira segundo as regras trazidas pela Reforma Trabalhista deverá obrigatoriamente manter os critérios de promoção alternada por antiguidade e merecimento? Existe algum critério legal que necessariamente deverá ser observado?

Não. O antigo critério previsto no § 3º, do art. 461, da CLT, que determinava que os planos de cargos e salários deveriam realizar promoções obrigatoriamente segundo critérios de merecimento e antiguidade, de forma alternada, dentro de cada categoria profissional, foi revogado.

A nova redação do § 3º, do art. 461, da CLT, retirou a imposição de critério obrigatório para a construção dos planos de cargos e salários, sendo que a utilização do critério de antiguidade ou de merecimento, ou de ambos, passou a ser consignado apenas como uma **possibilidade, ou recomendação**, não detendo mais o caráter impositivo que anteriormente possuía.

A retirada de critérios estatais impositivos naturalmente não autoriza o arbítrio ou a discriminação na construção dos planos de cargos e salários, devendo ser construído mediante critérios objetivos e prévios,

mediante a forma escrita, podendo ser materializado em regulamento unilateral instituído pela instituição de ensino, regulamento coparticipativo (discutido e elaborado com a participação dos trabalhadores), Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho.

GRATIFICAÇÃO EM CARGO DE CONFIANÇA

Quando o professor e/ou auxiliar da Instituição de Ensino exerce alguma função de confiança, há necessidade de pagamento do adicional de gratificação de função e quais são os efeitos do seu pagamento? É possível destituí-lo de seu cargo e retirar o pagamento da gratificação?

O cargo de confiança é conferido ao empregado que possui uma fidúcia superior àquela detida pelos demais empregados dentro do estabelecimento, em relação ao seu empregador. Assim, o cargo é consequência da fidúcia.

O cargo de confiança pressupõe ausência do controle de jornada, ficando o empregado inserido no art. 62, II, da CLT. Porém, em razão da importância de sua função, a legislação determina que sua remuneração seja no mínimo 40% (quarenta por cento) superior à da função ordinária (art. 62, parágrafo único, da CLT). A diferença salarial em decorrência do exercício de função de confiança via de regra é estipulada mediante o pagamento de gratificação de exercício de cargo de confiança, em destacado no holerite.

Esse adicional de gratificação de função de confiança é devido e pago enquanto o trabalhador estiver no exercício dessa função, com a devida repercussão desse pagamento nas demais verbas salariais.

Antes da Reforma Trabalhista a previsão existente no parágrafo único, do art. 468, da CLT, estabelecia que seria possível reverter o

empregado exercente de função de confiança à sua função de origem, retirando-lhe o cargo, não sendo considerada uma alteração irregular.

Restava pendente a questão se seria possível ou não também retirar a gratificação que estava sendo recebida. A Súmula 372, I, do TST, estabeleceu a interpretação de que por uma questão de estabilidade financeira, se o exercício do cargo tivesse perdurado por 10 (dez) anos ou mais, a reversão ao cargo de origem seria possível, mas mantendo-se o pagamento da gratificação.

A Reforma Trabalhista inseriu o § 2º, ao art. 468, da CLT, para afirmar agora nas hipóteses de retirada do cargo de confiança e reversão ao cargo de origem, com ou sem justo motivo, **não é devido ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação** correspondente, a qual não se incorpora ao salário, independentemente do tempo de exercício da respectiva função de confiança.

TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

É possível firmar com trabalhador um acordo individual, com a devida segurança jurídica e eficácia, a respeito das alterações do contrato de trabalho?

A Reforma Trabalhista passou a reconhecer uma nova modalidade de trabalhador, o qual doutrinariamente é denominado de “hipersuficiente” (em oposição a ideia de hipossuficiente, como normalmente é considerado o empregado). Estipulou-se no parágrafo único, do art. 444, da CLT, que será considerado como hipersuficiente o empregado que possua **curso superior completo** e perceba remuneração igual ou superior a **2 vezes o limite do teto estabelecido aos benefícios da RGPS** (R\$ 11.062,62).

Se a regra geral dos empregados é a de que este não poderia negociar livremente suas

condições de trabalho mediante acordo individual (somente via negociação coletiva), para este empregado hipersuficiente será possível e válida a estipulação de cláusulas do contrato nos mesmos moldes em que seria possível ao sindicato estipulá-las via Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho (art. 611-A CLT).

Tal negociação uma vez realizada com a devida observância dos critérios legais (curso superior + remuneração) possui a devida eficácia e prevalência sobre os demais instrumentos. Naturalmente tal pactuação não será presumida, recomendando-se a forma expressa e escrita.

Ao estipular a cláusula compromissória de arbitragem, nos termos do art. 507-A, como garantir que eventual transação tenha validade e eficácia posteriormente?

Segundo o art. 507-A, da CLT, é possível a estipulação da cláusula compromissória de arbitragem ao empregado que perceba remuneração igual ou superior a duas vezes o limite máximo estabelecido aos benefícios do RGPS, mediante intenção do próprio empregado ou sua concordância expressa.

A arbitragem é regida pela Lei 9.307/96, assim sendo do interesse das partes a negociação através da arbitragem, o litígio será submetido ao juízo arbitral, que irá analisar a intenção de solução das partes. A eficácia será conferida ao verificar que a disposição da arbitragem seguiu todos os requisitos legais, desde sua estipulação até a devida composição arbitral.

PROTEÇÃO À MULHER INSALUBRIDADE

Após a Reforma a empregada gestante ou lactante deverá ser afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres?

Recentemente, mas anteriormente a Reforma, a Lei 13.287/16 inseriu o art. 394-A,

da CLT, o qual afirmava que a empregada gestante ou lactante deveria ser afastada, enquanto durasse a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, **devendo exercer suas atividades em local salubre.**

Tal estipulação acabou se apresentando um tanto quanto desastrosa, pois não ponderava nem o grau de insalubridade do ambiente de trabalho nem tampouco a avaliação que tivesse sido realizada pelo profissional médico da gestante/lactante.

A Reforma alterou a diretriz em questão para afirmar, modificando o texto do art. 394-A, caput, da CLT, que sem prejuízo da remuneração da gestante/lactante (nessa incluído o valor do adicional de insalubridade) a empregada deveria ser afastada consoante se apresentasse o grau de insalubridade e a recomendação médica respectiva.

Nas atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durasse a gestação. Naquelas consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentasse atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, que recomendasse o afastamento durante a gestação. Finalmente, nas atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentasse atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, que recomendasse o afastamento durante a lactação.

Com a edição da MP 808/17 houve uma alteração no regramento existente para as **empregadas gestantes** em relação às **empregadas lactantes.**

Em relação às gestantes estabeleceu-se como regra padrão a obrigação de afastamento de locais insalubres, independentemente do grau verificado, e colocação em locais salubres, todavia, agora, **retirando-se o direito à percepção do adicional de insalubridade enquanto perdurar a gestação**(nova redação do art. 394-A, caput, da CLT).

Se a Lei 13.467/17 havia inserido três alíneas ao caput do art. 394-A para delinear parâmetros de afastamento de locais insalubres consoante o nível de insalubridade verificado, afirmando que na insalubridade em grau médio e mínimo a gestante poderia, como regra, trabalhar, e ser afastada, como exceção, quando médico de confiança da mulher assim recomendasse, **a MP 808/17 inverteu referido pressuposto.**

A MP 808/17 alterou a redação do § 2º, do art. 394-A, da CLT, para afirmar que a regra nas hipóteses de insalubridade em grau médio e mínimo será o afastamento para outro local de trabalho (salubre), sendo exceção a possibilidade de que a gestante continue trabalhando em locais insalubres. Somente poderá permanecer em locais insalubres de grau médio e mínimo se apresentar voluntariamente atestado de saúde de médico de sua confiança que autorize sua permanência.

Relativamente às **empregadas lactantes** a edição da MP 808/17 não alterou a estrutura anteriormente delineada, mantendo-se como regra nas hipóteses de insalubridade, em qualquer grau, a manutenção da lactante em seu posto de trabalho, sendo exceção seu deslocamento para local de trabalho salubre (nas hipóteses em que a lactante apresente atestado de médico de sua confiança que recomende o afastamento durante a lactação).

Todavia, como a previsão foi retirada do texto do art. 394-A, da CLT, alínea I, do caput, passando a localizar-se em seu § 3º, a MP 808/17 acabou deixando omissa a CLT relativamente à previsão da **exclusão ou não do adicional de insalubridade em caso de afastamento para local salubre.**

A Reforma havia estipulado a manutenção do adicional tanto para gestantes quanto para lactantes. A MP 808/17 expressamente excluiu as gestantes do recebimento do

adicional quando afastadas para local salubre. Quanto às lactantes, como agora regradas no § 3º, do art. 394-A, não houve estipulação (seja para manter, seja para retirar).

Provavelmente trata-se de descuido do legislador no momento da edição da MP, sendo que a interpretação mais provável é de que a ausência de previsão de manutenção signifique a aplicação da regra geral dos “adicionais”, ou seja, por se tratarem de contraprestação condicional por trabalho em local mais penoso ou gravoso, o desaparecimento da condição que determinava o pagamento determinará a autorização para sua supressão (como, aliás, expressamente previsto em relação às gestantes).

O afastamento significa encaminhamento ao INSS ou continua significando colocação para que trabalhe em local salubre?

O afastamento em questão não significa encaminhamento ao INSS, sendo que a regra geral continua sendo a de que a empregada seja colocada para trabalhar em local salubre. Foi inserido um § 3º, ao art. 394-A, da CLT, para esclarecer que **quando não for possível** que a gestante ou a lactante afastada exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como **gravidez de risco** e ensejará aí sim o afastamento desta, com percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213/91, durante todo o período de afastamento.

A MP 808/17 alterou a redação do § 3º, do art. 394-A, da CLT, excluindo a previsão acima indicada.

Infelizmente houve exclusão da previsão sem estipulação expressa sobre qual conduta deveria ser tomada nas hipóteses em que seja inviável a colocação da gestante ou da lactante em outro local, agora salubre. Como a anterior previsão remetia à percepção do salário maternidade, transferindo o encargo para

sistema previdenciário geral, certamente sua exclusão determinará uma única certeza: **o INSS não concederá salário maternidade.**

Quem arcará com o ônus econômico do pagamento do adicional de insalubridade durante o período em que a gestante/lactante esteja afastada de seu posto de origem e trabalhando em local salubre?

Nesse particular a reforma estipulou ao empregador o ônus financeiro imediato e ao Estado (União) o ônus econômico final, seguindo-se o conhecido sistema de outorga de crédito tributário.

O § 2º, inserido ao art. 394-A, da CLT, estabelece que caberá à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

O sistema de concessão de descanso para amamentação foi alterado pela Reforma?

Não. O art. 396, da CLT, foi mantido em sua redação anterior, permanecendo a determinação de concessão à lactante, para amamentação de seu próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, de 2 (dois) intervalos de descanso especiais, **durante a jornada de trabalho**, de meia hora cada um (quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente).

O que foi esclarecido pela Reforma, mediante inserção do §2º, ao art. 396, da CLT, foi a diretriz de que **os horários dos descansos deverão ser definidos em acordo individual entre a lactante e o empregador.**

FÉRIAS - CONCESSÃO E FRACIONAMENTO

A Reforma Trabalhista alterou algum ponto do sistema de concessão de férias individuais?

Sim. Anteriormente a Reforma se entendia que as férias individuais, como regra geral, deveriam ser concedidas de forma única e contínua, sem a possibilidade de fracionamento, que se seria medida excepcional (§ 1º, do art. 134, da CLT, sem prejuízo da situação distinta de fracionamento em férias coletivas).

Com a Reforma alterou-se o § 1º, ao art. 134, da CLT, para estipular que desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em **até três períodos**, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Reforçando a ideia geral pós-reforma de que as férias poderia ser fracionadas, revogou-se a previsão inscrita no § 2º, do art. 134, da CLT, que estipulava que aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) as férias sempre deveriam ser concedidas de uma só vez.

Finalmente, acresceu-se um § 3º, ao art. 134, da CLT, para estipular que o início da fruição do período de férias não poderá ocorrer no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Como ficam as rescisões contratuais dos empregados após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista?

Com a nova lei não há mais a necessidade de homologação dos instrumentos de extinção contratual perante o sindicato da categoria

profissional, independentemente da modalidade pela qual tenha ocorrido a extinção (dispensas com ou sem justa causa, demissões, etc...). Assim, em caso de extinção do contrato, o empregador deverá proceder à devida anotação à Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicando a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias, dentro do prazo de 10 dias contados do término do contrato, independentemente da modalidade de concessão do aviso prévio.

A comunicação atualmente é realizada pela baixa em CTPS e informação junto ao CAGED, sendo que provavelmente o Ministério do Trabalho expedirá instrução após a entrada em vigor da Reforma, especialmente quando da efetiva implementação do e-social.

As verbas rescisórias podem ser pagas, dentro do prazo legal, em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordo entre as partes. Em caso de empregado analfabeto, o pagamento deve ocorrer em dinheiro ou depósito bancário.

Ainda que o empregado queira que a homologação ocorra frente à entidade sindical, tal manifestação de vontade não vincula o empregador, que agora detém o direito de que a rescisão ocorra no estabelecimento.

Qual será a eficácia da quitação das verbas rescisórias realizadas após o término do contrato?

A ausência da homologação sindical não implica em nenhuma alteração no modo e na forma de pagamento das verbas rescisórias, tampouco no que diz respeito aos seus efeitos. Anteriormente a Reforma a quitação homologada pela entidade sindical dos trabalhadores era entendida como relativa apenas aos **valores** descritos no instrumento rescisório, não dando quitação dos títulos/verbas descritos, nem tampouco do

contrato de trabalho encerrado.

As ressalvas realizadas nas homologações poderão continuar a ser realizadas pelos empregados, não sendo vinculantes, como nunca o foram.

Qual será o procedimento a ser adotado para liberação dos depósitos do FGTS e habilitação ao seguro-desemprego?

Quando da rescisão do contrato, a anotação da extinção na CTPS passa a ser documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada do FGTS, desde que a comunicação aos órgãos competentes tenha sido realizada. Neste sentido, a efetividade da rescisão operada está atrelada a comunicação aos órgãos competentes.

O instrumento de rescisão e as guias de habilitação ao seguro desemprego serão entregues diretamente ao empregado, mediante recibo. Caso este os receba e recuse a assinatura, duas testemunhas assinarão que os documentos foram entregues. Caso o empregado recuse o recebimento, caberá ao empregador se valer da consignação extrajudicial ou judicial.

EXTINÇÃO DO CONTRATO POR MÚTUO ACORDO

Caso o trabalhador demonstre interesse em realizar a extinção do contrato por mútuo acordo, como esta deve ser realizada de forma a conferir a devida segurança?

O art. 484-A CLT traz uma nova modalidade de ruptura contratual, por acordo entre empregador e empregado. Nessa modalidade, caso acordada entre as partes, o empregado terá direito a percepção das seguintes verbas rescisórias: a) metade do valor do aviso prévio, se indenizado; b) metade da indenização sobre o saldo do FGTS – 20%; c) integralidade do décimo terceiro salário proporcional; d)

férias proporcionais acrescidas do terço constitucional; e) saldo de salário e demais verbas trabalhistas devidas em qualquer rescisão.

Ao realizar a extinção do contrato por mútuo acordo o empregado poderá movimentar até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos realizados na conta vinculada no FGTS. Não terá direito, porém, ao ingresso no Programa Seguro-Desemprego.

Mesmo diante da existência de previsão legal, para que tal modalidade de rescisão contratual não seja afastada por eventual vício de consentimento, em juízo, é importante que a Instituição de Ensino formalize o encerramento do pacto contratual em instrumento contratual escrito (nos mesmos moldes de um aditivo contratual), no qual se consigne a manifestação expressa de vontade de ambas as partes nesse sentido, sendo recomendável a assinatura de testemunhas instrumentais.

TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

O que é o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas? Quais são os requisitos e condições para sua estipulação?

O art. 507-B da CLT permite que empregado e empregador, na vigência ou não do contrato de emprego, celebrem termo de quitação anual das verbas trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Nessa modalidade não se está mais a tratar de valores e sim de **títulos/parcelas, relativas a cada ano do contrato.**

Referido termo deverá discriminar e nominar todas as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, e que empregador e empregado desejem submeter ao procedimento de quitação assistida pelo sindicato profissional.

A homologação desse instrumento de quitação anual realizada pelo sindicato da

categoria possuirá **eficácia liberatória ampliada.** Uma vez firmado o termo de quitação anual das verbas perante o Sindicato, não poderá o empregado discutir os títulos/verbas nesse contidos, mesmo pela via judicial. Se a homologação da rescisão contratual quita apenas valores, a homologação do termo de quitação anual quitará a **verba descrita em relação ao ano mencionado.**

Nesta modalidade não há quitação do contrato como um todo.

TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Se a homologação da rescisão quita só valores, o termo de quitação anual quita parcelas/títulos, a Reforma criou alguma forma com a qual se possa dar quitação integral de todo o contrato de trabalho?

Além das situações anteriormente destacadas a nova lei trouxe ainda a possibilidade de celebração de acordo extrajudicial entre empregado e empregador. Essa possibilidade não pode ser confundida com o mero pagamento das verbas rescisórias. Trata-se de ferramenta criada para a composição extrajudicial entre empregados e empregador quando subsiste dúvida ou divergência em relação ao correto pagamento das verbas trabalhistas ao longo do contrato.

Empregado e empregador poderão transigir sobre as posições recíprocas que ostentem e instrumentalizar o acordo ao qual chegaram. Diversamente do que ocorria no passado a Reforma Trabalhista inseriu o art. 652-F, na CLT, para outorgar competência aos juízes do trabalho para realizarem a **homologação judicial da transação extrajudicial** (o que, aliás, já ocorria em separações judiciais consensuais e inventários/arrolamentos consensuais).

Para que tenha validade a transação extrajudicial esta deve ser realizada na forma

escrita, sendo recomendável que se descreva as posições ostentadas por cada parte, e ao final a solução transacionada e acordada por ambas. Tal documento deverá ser submetido ao poder judiciário (art. 855-B), sendo obrigatório que a petição seja subscrita por advogados diversos, cada um representando umas das partes.

O art. 855-D, da CLT, determina que o juiz aprecie o acordo em 15 (quinze) dias, podendo ou não designar audiência (o que muito provavelmente ocorrerá, pois a tendência será a de que o juiz deseje ouvir expressamente a manifestação do empregado no sentido da ratificação ou não do acordo).

Nesta modalidade não se quitará só valores, ou títulos/parcelas, mas toda e qualquer pretensão passada e futura do empregado em relação ao contrato de trabalho havido.

É possível a exigência de utilização de uniforme que contenha a logo da Instituição de Ensino ou até mesmo a logo de parceiras? Quanto à higienização, de quem será a responsabilidade?

O que já era praticado passou a ser regulamentado com a Reforma Trabalhista, quanto a vestimenta exigida pelo empregador ao seu empregado. Assim, o empregador por possuir o poder de direção é quem irá definir o padrão do uniforme dentro do ambiente laboral, inclusive podendo incluir no uniforme logomarcas da própria Instituição ou de Grupo parceiro, bem como itens relacionados à atividade desenvolvida.

Quando o uniforme não demandar nenhum procedimento especial ou diferenciado para sua higienização está será de responsabilidade do trabalhador, sem qualquer custo adicional ao empregador.

Cumpra esclarecer que por se tratar de ferramenta de trabalho, não há que se falar em qualquer natureza salarial na vestimenta concedida, nos termos do art. 458, §2º, I da

CLT.

DISPENSA COLETIVA

A Reforma trouxe a possibilidade da realização de dispensas plúrimas ou coletivas sem a necessidade de negociação prévia frente ao Sindicato da categoria profissional?

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho havia se consolidado no sentido de afirmar que nas dispensas de uma quantidade significativa de trabalhadores, devido ao impacto social que deflagaria, seria necessária a prévia negociação com a entidade sindical da categoria para a busca de meios alternativos a dispensa, visando a possibilidade de preservação de empregos.

O art. 477-A, da CLT, trazido com a Reforma Trabalhista equiparou as dispensas plúrimas ou coletivas às dispensas imotivadas individuais, de modo que não será mais necessária a submissão a procedimento prévio de negociação frente à entidade sindical para sua efetivação.

PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA - PDV

A adesão a Programa de Demissão Voluntária – PDV, mediante Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho, determina a quitação geral do contrato de trabalho?

Desde o julgamento realizado pelo Pleno do STF no Recurso Extraordinário RE 590415, relatado pelo Min. Luis Roberto Barroso (em 30-04-2015), com votação unânime, fixou-se a interpretação de que a adesão de trabalhador a programa de demissão voluntária ajustado em Acordo ou Convenção Coletiva, determinará a quitação geral de todo o contrato de trabalho, se assim expressamente estiver estipulado no instrumento coletivo.

A Reforma Trabalhista inseriu essa estipulação

no corpo da CLT, através do art. 477-B, afirmando que o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, ensejará **quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia**, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

A alteração operada é a de que a quitação geral **é a regra**, devendo ser expressamente estipulada **a exceção (não outorga de quitação geral)**, caso assim se deseje no momento da assinatura do instrumento coletivo que criou o PDV.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NEGOCIADO X LEGISLADO

Quais são as matérias trazidas pela Reforma Trabalhista que poderão constar em Acordos e Convenções Coletivas e que poderão prevalecer sobre o disposto na legislação?

Segundo expressamente afirmou o art. 611-A, da CLT, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas

percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

A previsão em questão não é taxativa, sendo possível a inserção de outras matérias. Um dos pontos centrais da Reforma foi a expressa previsão no art. 611-B, parágrafo único, da CLT, de que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins de vedação de pactuação via negociação coletiva.

Finalmente, estipulou-se expressamente no art. 620, da CLT, que as condições negociadas nos Acordos Coletivos de Trabalho sempre prevalecerão sobre aquelas inscritas em Convenções Coletivas de Trabalho.

Com a edição da MP 808/17 houve pequena alteração naquilo que se encontrava disposto no inciso XII, relativamente a insalubridade, para que restasse mais explícito a forma com a qual poderia vir a ser estipulada nas Convenções e nos Acordos Coletivos.

Estipulou-se que o acordado prevaleceria sobre as disposições gerais da lei quando estipulasse *“enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho”*.

FENEP

Federação Nacional das Escolas Particulares

SINDICATOS ASSOCIADOS



SINEPE/DF
Educação Livre Educação



Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo



SINEPE/AC



SINEPE
Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino Particular de Campos - RJ



SINEPE/PR
Sindicato das Escolas Particulares



SINEPE/NPR
SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DO NORTE DO PARANÁ

SINEPE NORPR
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO NOROESTE DO ESTADO DO PARANÁ



SINEPE-MT

SinepeRJ



SINEPE/RS
SINDICATO DO ENSINO PRIVADO

SINEPE/SG
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DE SÃO GONÇALO

SINEPE/SC
SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE SANTA CATARINA

SINEPE/SF
SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DO SUL FLUMINENSE