

## REFORMA TRABALHISTA - 2017

### VIGÊNCIA

**A partir de qual data passam as 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.**

### 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).

## **SALÁRIO E REMUNERAÇÃO**

**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.

## **CONTRATO DE TRABALHO e TRABALHO AUTÔNOMO**

**O mero cumprimento de todas as formalidade 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.

## **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).

### **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.

#### **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 - 1 dia. A ausência de resposta presume a não aceitação (par. 2º - art. 452-A).

#### **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.

**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.

**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).



### **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.

### **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 a 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.

#### **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 superior a 6 (seis) horas. A possibilidade 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).

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, desde que o período em que ocorrerá a compensação fique limitado a 6 (seis) meses.

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).

## **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, quando 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 a 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 à 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.

Dispôs 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.

**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.

**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 descasos 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.