

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 019

09/03/2021

Sumário:

- **PROFESSORES - GENERALIDADES**
- **TRABALHADOR AVULSO - GENERALIDADES**



PROFESSORES GENERALIDADES

O professor é aquele que, devidamente habilitado e com registro no Ministério da Educação, exerce o magistério, ensinando, transmitindo seus conhecimentos aos seus alunos (Art. 61 da Lei nº 9.394, de 20/12/96, DOU de 23/12/96).

O exercício remunerado do magistério nos estabelecimentos particulares de ensino está disciplinado nos artigos 317 a 324 da CLT. Estas regras especiais da CLT não se aplicam aos professores do ensino público, vez que, estão subordinadas às regras próprias de cada administração regional. Também não se aplicam aos instrutores (professores não habilitados), que são equiparados ao trabalhador comum.

Professor é a pessoa que ensina, transmite conhecimentos, porém deve ser habilitada nos termos da lei. Na redação do artigo 317 da CLT, determinada pela Lei nº 7.855/89, o professor terá de ter apenas habilitação legal e registro no Ministério da Educação, não mais se exigindo o registro na DRT. O professor que não for, contudo, habilitado, como o que não tiver curso normal etc, será equiparado ao trabalhador comum, não se lhe aplicando as regras especiais da CLT relativas ao professor. Não consta dos autos que a reclamante tivesse habilitação em curso normal ou fosse registrada no Ministério da Educação. Logo, a autora não era professora, mas instrutora (TRT-SP 02980188330 RO - Ac. 03ªT. 02990085364 - DOE 23/03/1999 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS).

Jornada de trabalho

O professor poderá lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente, assegurado e não computado o intervalo para refeição (art. 318 da CLT).

A hora-aula no período diurno é de 50 minutos (Portaria nº 887/52 e Pareceres CFE 459/85 e 28/92). Já para o período noturno é reduzida para 45 minutos. No entanto, consulte o acordo/convenção coletiva da categoria profissional.

Não é permitido a atividade letiva e o trabalho em exames aos domingos. No período de exames, o trabalho diário limita-se a 8 horas (art. 322 da CLT).

Horas Extras

É caracterizado como horas extras:

- o trabalho diário no período de exames após a 8ª hora (art. 322 da CLT);
- a jornada de trabalho além do limite previsto no art. 318 da CLT (máximo de 4 aulas consecutivas ou 6 intercaladas)*;
- o exercício de atividades extra curriculares.

(*) Não há unanimidade de entendimento entre juizes, pois, alguns entendem que a extrapolção deste limite não caracteriza horas extras, mas apenas a aplicação de multa administrativa previsto no art. 351 da CLT, no caso de seu descumprimento.

A jornada de trabalho do professor está limitada ao máximo de 4 aulas consecutivas ou 6 intercaladas. O que exceder desse limite é serviço extraordinário que deve ter remuneração superior, no mínimo, em 50% à do normal, sob pena de ofensa ao princípio da isonomia (TST, RR 221.992/95.6, Leonaldo Silva. Ac. 4ª T.).

A jornada do professor está limitada ao máximo de 4 aulas consecutivas ou 6, na forma do preconizado pelo art. 318 da CLT. O que exceder desse limite é serviço extraordinário que, por força do art. 7º, inciso XVI, da Carta Magna, deve ter remuneração superior, no mínimo em 50% à do normal, sob pena de ofensa ao princípio da isonomia, insculpido no art. 5º, "caput", da CF/88. Como a lei fixa a jornada do professor em tais regimentos não é lícito estipular ajustes de outro modo, sendo tais pactos nulos de pleno direito e, a remuneração pactuada corresponderá à jornada normal fixada pelo art. 318 da CLT (TRT-SP 02980576675 - RO - Ac. 04ªT. 19990578128 - DOE 12/11/1999 - Rel. HIDEKI HIRASHIMA).

Na conformidade da Lei, os professores recebem por hora aula, e, assim, no valor destas já está computado o tempo despendido com o planejamento e preparo das aulas, bem como com as demais atividades ligadas à atividade docente, tais como: a chegada ao estabelecimento antes do início da aula; a preparação e correção das provas aplicadas nos horários das aulas e as horas de conselhos de classe realizados nos horários das aulas com dispensa de alunos, não podendo estas atividades serem consideradas como extras. Também não constitui hora extra a extrapolção da jornada de 4 horas-aula consecutivas ou 6 alternadas, ministradas num mesmo estabelecimento de ensino (art. 318 da CLT), não só porque este dispositivo é prejudicial ao próprio professor, mas também porque a própria Lei (art. 351 da CLT) prevê apenas a aplicação de multa administrativa no caso de seu descumprimento (Ac.2ªT: Julg: 11.07.97 - TRT-RO: 0758/96 Publ.DJ: 11.11.97 - Rel. Juiz: Jaime Zveiter).

A parcela denominada "hora atividade" não remunera todas as atividades prestadas pelo professor para a escola. O exercício de atividades extra curriculares enseja o pagamento de horas extras porque desvinculadas do magistério, a despeito de contribuir para o aperfeiçoamento desta atividade (TRT/SP 20020180238 RO - Ac. 06ªT. 20020590681 - DOE 20/09/2002 Rel. RAFAEL E. PUGLIESE RIBEIRO).

Não é caracterizado como horas extras:

- a atividade extra-classe (preparar e corrigir provas/exames e trabalhos, preparar aulas e preencher cadernetas);
- o tempo despendido com o planejamento;
- a chegada ao estabelecimento antes do início da aula;
- a preparação e correção das provas aplicadas nos horários das aulas;
- as horas de conselhos de classe realizados nos horários das aulas com dispensa de alunos.

Como prevê o art. 320, da CLT, a remuneração dos professores é fixada com base no número de aulas - e não horas - semanais. Como pressuposto destas, a preparação da matéria a ser ministrada dispense tempo já incluído no salário ajustado, o mesmo ocorrendo com o gasto para a correção dos exames. Logo, este não pode ser computado como labor extraordinário, pois caso contrário restaria cristalizado, como função única do professor, o puro e simples ato de ministrar aulas. (Ac.1ªT: Julg: 27.08.97 - TRT-RO: 5203/95 - Publ.DJ: 27.09.96 - Rel.: Juiz: João Amílcar Silva e Souza Pavan.

Na conformidade da Lei, os professores recebem por hora aula, e, assim, no valor destas já está computado o tempo despendido com o planejamento e preparo das aulas, bem como com as demais atividades ligadas à atividade docente, tais como: a chegada ao estabelecimento antes do início da aula; a preparação e correção das provas aplicadas nos horários das aulas e as horas de conselhos de classe realizados nos horários das aulas com dispensa de alunos, não podendo estas atividades serem consideradas como extras. Também não constitui hora extra a extrapolção da jornada de 4 horas-aula consecutivas ou 6 alternadas, ministradas num mesmo estabelecimento de ensino (art. 318 da CLT), não só porque este dispositivo é prejudicial ao próprio professor, mas também porque a própria Lei (art. 351 da CLT) prevê apenas a aplicação de multa administrativa no caso de seu descumprimento (Ac.2ªT: Julg: 11.07.97 - TRT-RO: 0758/96 Publ.DJ: 11.11.97 - Rel. Juiz: Jaime Zveiter).

Atividade extraclasse. Não faz jus à hora extra o professor quando pratica atividade tida como extraclasse (corrigir provas e trabalhos, preparar aulas e preencher cadernetas), ao passo que mostrando-se como decorrência do trabalho específico do magistério, sendo que tais atividades já são remuneradas pelo salário-base do magistério (TST, Ag. E-RR 101.823/94.7, Cnéa Moreira. Ac. SBDI-1 3.574/96).

Remuneração

De acordo com o art. 320 da CLT, a remuneração dos professores é fixada pelo número de aulas semanais. Para o cálculo da remuneração mensal, o mês é constituído de 4 semanas e meia. Vencido o mês, sobre o valor da remuneração, é descontado as faltas (número de aulas a que tiverem faltado). A Súmula nº 351 do TST manda pagar o DSR a base de 1/6.

Assim, a remuneração mensal do professor poderá ser calculada de acordo com a fórmula abaixo:

$[(\text{número de aulas semanais} \times 4,5) \times \text{salário-aula}] - \text{faltas} = \text{remuneração do mês}$
remuneração do mês : 6 = DSR
remuneração do mês + DSR = remuneração bruta

Não são descontadas, no decurso de 9 dias, as faltas verificadas por motivo de gala ou de luto em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho (art. 320, § 3º, CLT).

O tempo despendido em reuniões de professores e os intervalos entre duas aulas não consecutivas (horas vagas/janelas), computam-se na jornada de trabalho e devem ter remuneração destacada.

Professor. Janelas. Tempo à disposição do empregador no intervalo de uma aula e outra. Remuneração devida por força de convenção coletiva (TRT/SP - 55080200390202007 - RO - Ac. 6ªT 20030592423 - Rel. RAFAEL E. PUGLIESE RIBEIRO - DOE 14/11/2003).

Professor que recebe à base de hora-aula. O art. 320 da CLT coloca como básico o número de horas-aulas semanais ministradas, e determina o pagamento de 4 semanas e meia por mês. Então temos, na verdade, a unidade hora-aula como padrão de remuneração, e o número delas na semana, o básico para o devido no mês. Assim, o empregado é "horista" com pagamento mensal; embora com mês "dilatado". O § 2º do art. 320 consolidado resolve a questão, eis que explicita que, "vencido o mês", será descontada, na remuneração dos professores, a importância correspondente ao número de aulas a que tiverem faltado", o que implica no desprezo ao desconto de 1/30 que o caracteriza como mensalista nos termos § 2º do art. 7º da Lei nº 605. Em conclusão, a remuneração de 4 semanas e meia longe está de satisfazer o pagamento do repouso semanal (TST, RR 157.105/95.0, Cnéa Moreira, Ac. 4ª T. 1.171/97).

Irredutibilidade salarial

O princípio da irredutibilidade salarial é aplicada também aos professores, entretanto, a irredutibilidade salarial assegurada é no tocante à remuneração do "salário-aula" e não da carga horária do professor.

O princípio da irredutibilidade salarial é plenamente aplicável aos professores, entretanto, dado às peculiaridades de que se reveste o exercício do magistério, a irredutibilidade salarial assegurada é no tocante à remuneração do salário-aula e não da carga horária do professor, porquanto o número de aulas semanais pode variar a cada período letivo, ante a oscilação do número de alunos (TRT-SP 02980475704 - RO - Ac. 01ªT. 19990466796 - DOE 05/10/1999 - Rel. PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA).

As alterações do horário e do número de aulas, sem importar em redução da remuneração da hora-aula, não caracteriza, por si só, em violação aos artigos 320 e 468, da CLT, máxime quando promovidas pelo estabelecimento de ensino, no início do ano letivo, tratando-se de regular exercício do "jus variandi", salvo prova inequívoca de tratamento desigual entre paradigmas, o que nem mesmo foi alegado. Recurso "ex officio" provido, para julgar improcedente a ação (TRT/SP - 01014200390202007 - RE - Ac. 5ªT 20030316310 - Rel. FERNANDO ANTONIO SAMPAIO DA SILVA - DOE 11/07/2003).

Inexiste norma legal prevendo a redução do número de aulas do professor, pois se o valor da hora-aula não foi alterado, não se pode falar em ilegalidade. Haveria ilegalidade, se o valor da hora-aula fosse diminuído. Embora quem tenha o risco do empreendimento seja o empregador e quando aumenta o número de alunos a escola não divida o lucro com o professor, este ganha por hora-aula. Pouco importa se a sala está cheia ou vazia que a hora-aula do professor será a mesma. Não poderia o empregador pagar o mesmo número de aulas ao professor se este não tem aulas para dar, já que a escola não tem alunos. Assim, se não há redução da hora-aula, não há que se falar em redução de salários, principalmente quando a redução de turmas é alheia à vontade do próprio empregador. A empresa não poderia continuar a pagar o mesmo número de aulas se o professor não ministra o mesmo número destas, porque se assim procedesse o trabalhador estaria ganhando muito mais do que o serviço que efetivamente presta, o que seria injusto. Inexiste norma legal que assegure ao professor receber a mesma carga horária do ano anterior, pois o professor ganha por aula e está sujeito a uma variação de número de turmas que tem durante cada período. Na verdade, quando o empregador reduz o número de aulas do professor está se utilizando do "jus variandi", de fazer pequenas modificações no contrato de trabalho, decorrente da necessidade de adaptar a escola aos horários do professor em função do número de alunos em cada ano letivo. Não há, portanto, direito adquirido do professor a ter o mesmo número de aulas todos os anos (TRT-SP 20000215532 RO - Ac. 01ªT. 20010318628 - DOE 03/07/2001 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS).

PROFESSOR - ALTERAÇÃO CONTRATUAL - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL - O princípio da irredutibilidade salarial é plenamente aplicável aos professores, entretanto, dado às peculiaridades de que se reveste o exercício do magistério, a irredutibilidade salarial assegurada é no tocante à remuneração do salário-aula e não da carga horária do professor, porquanto o número de aulas semanais pode variar a cada período letivo, ante a oscilação do número de alunos. (TRT-SP 02980475704 - RO - Ac. 01ªT. 19990466796 - DOE 05/10/1999 - Rel. PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA)

Férias escolares

No período de férias escolares e de exame, os professores continuam sendo remunerados, como tivessem trabalhados normalmente, vez que, ficam à disposição do empregador durante este período de recesso (Súmula nº 10 do TST).

Na hipótese de ocorrer a dispensa sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares, é assegurado ao professor o respectivo pagamento.

No período das férias escolares o professor está à disposição do empregador. Válido o aviso prévio transmitido no decorrer desse recesso. Quando trabalhando, a remuneração corresponde à contraprestação de caráter salarial. Se dispensado seu cumprimento, a quantia paga tem

caráter indenizatório. Todavia, indevido o pagamento do recesso escolar, acrescido de parcela referente ao aviso cumprido no curso deste (TST, RR 9.947/85, Barata Silva, Ac. 2ª T. 889/87).

Convenção Coletiva de Trabalho - CCT

Além das regras aqui previstas (artigos 317 a 324 da CLT), é de suma importância consultar o acordo/convenção coletiva da categoria profissional, vez que, apresentam outras dezenas de regras atípicas, não previstas na CLT, as quais citamos como exemplo:

- abono de faltas ao docente estudante
- acúmulo de turmas
- adicional noturno/aula
- atendimento aos pais
- atividades extra-classe
- aulas de recuperação e reforço
- compensação de jornada
- correção de provas
- cursos modulares
- dia do professor
- dupla jornada de trabalho
- duração da hora-aula
- elaboração de apostilas
- ensino à distância
- ensino especial
- entrega de notas e relatórios de faltas
- falta por motivo de doença
- falta por motivo de gala ou luto
- férias
- férias proporcionais
- gratuidade de ensino
- hora-atividade
- horas extras
- horas vagas (janelas)
- jornada intercalada
- jornada semanal
- professor substituto
- recesso escolar
- redução da carga horária
- regente de classe
- reunião dos professores
- transferência de turma e disciplina
- etc.



TRABALHADOR AVULSO GENERALIDADES

Trabalhador avulso é aquele que presta serviços a diversas empresas, de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria. Em atividade portuária (Lei nº 8.630, de 25/02/93, DOU de 26/02/93 e Lei nº 9.719, de 27/11/98, DOU de 30/11/98) vincula-se ao Órgão Gestor de Mão de Obra - OGMO, que é uma entidade civil de utilidade pública (equiparado a empresa), sem fins lucrativos, que tem por finalidade administrar o fornecimento de mão-de-obra do trabalhador portuário avulso.

Pela natureza do trabalho, os trabalhadores avulsos concentram-se nos diversos serviços de atividades portuárias e rurais (exemplo: operadores de carga e descarga, estivadores, saqueiros, etc.). Os conceitos, bem como a concentração desses serviços, estão relacionados na Instrução Normativa nº 71, de 10/05/02, DOU de 15/05/02, da previdência social.

A Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XXXIV) concedeu igualdade de direitos ao trabalhador avulso e o trabalhador com vínculo empregatício. Assim, o trabalhador avulso tem direito: as férias + 1/3 CF, 13º salário, DSR, FGTS, Salário-Família, etc. Pela natureza do serviço, não tem direito ao aviso prévio e nem ao Seguro-Desemprego.

A remuneração é calculada com base na produção ou da diária + DSR. Sobre o montante adiciona-se os valores de férias e 13º salário, nos percentuais de 11,12% (férias + 1/3 CF) e de 8,34%, respectivamente.

Previdência Social

O trabalhador avulso contribui com base na alíquota de 8, 9 ou 11%, conforme a tabela INSS de empregados, sobre o valor da remuneração, de acordo com as faixas salariais e de forma não cumulativa, sobre o seu salário-de-contribuição mensal, respeitado o limite máximo do salário-de-contribuição mensal. A contribuição sobre a remuneração do 13º salário é calculada em separado.

A empresa (OGMO ou tomadora), deverá recolher:

- o valor arrecadado (INSS descontado do trabalhador avulso - RPS/99, art. 198);
- a contribuição patronal de 20% (RPS/99, inciso I do art. 201);
- o acidente do trabalho (RPS/99, art. 202); e
- a contribuição de terceiros (RPS/99, art. 274).

Deve-se observar critérios diferenciados nas atividades portuárias (Lei nº 8.630, de 25/02/93, DOU de 26/02/93 e Lei nº 9.719, de 27/11/98, DOU de 30/11/98) e nas demais atividades (não abrangidas nas atividades portuárias).

a) Nas atividades portuárias:

O responsável pelas obrigações previdenciárias, em relação aos segurados que lhe prestem serviços, é o operador portuário, o tomador de mão-de-obra, inclusive o titular de instalação portuária de uso privativo.

O operador portuário ou titular de instalação de uso privativo repassará ao órgão gestor de mão-de-obra, até 24 horas após a realização dos serviços:

- o valor da remuneração devida aos trabalhadores portuários avulsos, inclusive a referente às férias e à gratificação natalina; e
- o valor da contribuição patronal previdenciária correspondente e o valor daquela devida a terceiros.

O órgão gestor de mão-de-obra é responsável:

- efetuar o pagamento da remuneração pelos serviços executados e das parcelas referentes ao 13º salário e às férias ao trabalhador portuário avulso;
- pagar, mediante convênio, o salário-família devido ao trabalhador portuário avulso, incumbindo-se de demonstrá-lo na folha de pagamento correspondente;
- arrecadar e recolher as contribuições previdenciárias (RPS/99, art. 198, inciso I do art. 201 e os arts. 202 e 274), incidentes sobre a remuneração paga, devida ou creditada aos trabalhadores portuários avulsos, inclusive sobre férias e gratificação natalina.
- elaborar folha de pagamento e emitir e entregar GFIP.

Nota: O OGMO equipara-se à empresa, ficando sujeito às normas de tributação e de arrecadação aplicáveis às empresas em geral. Recolhe também para outras entidades ou fundos, sendo: 2,5% para a Diretoria de Portos e Costas (DPC), 2,5% para o Salário Educação (SE) e 0,2% para o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), perfazendo o percentual total de 5,2% incidente sobre a mesma base de cálculo das contribuições previdenciárias.

O salário-família devido ao trabalhador portuário avulso será pago pelo órgão gestor de mão-de-obra, mediante convênio, que se incumbirá de demonstrá-lo na folha de pagamento correspondente.

RPS/99, art. 217

b) Nas demais atividades:

A empresa tomadora é responsável pelo cumprimento de todas as obrigações previdenciárias (RPS/99, art. 198, inciso I do art. 201 e os arts. 202 e 274), bem como a GFIP, incidentes sobre a remuneração paga, devida ou creditada ao trabalhador avulso, inclusive sobre férias e gratificação natalina.

O salário-família devido ao trabalhador avulso será pago pelo sindicato de classe respectivo, mediante convênio, que se incumbirá de elaborar as folhas correspondentes.

Retenção de 11% sobre a NF

Não está sujeita a retenção de 11% sobre o valor da Nota Fiscal (art. 176, I, Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

FGTS

A responsabilidade pelos depósitos mensais do FGTS é do empregador ou do tomador dos serviços.

Notas:

- A Lei nº 12.023, de 27/08/09, DOU de 28/08/09, baixou nova regulamentação sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso.
- A Portaria nº 819, de 27/04/11, DOU de 28/04/11, do Ministério do Trabalho e Emprego, instituiu a Comissão Nacional Portuária - CNP, com a finalidade de promover o diálogo e a negociação entre os representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do Governo Federal, com vistas a construir consensos sobre os temas relativos ao sistema portuário brasileiro.
- A Portaria nº 151, de 11/08/11, DOU de 12/08/11, da Secretaria de Portos, criou o Comitê de Relações do Trabalho Portuário para constituir-se em um fórum permanente de diálogo com os Trabalhadores Portuários.