

ORIENTAÇÕES GERAIS

DIREITO DO TRABALHO

C O S T A
B U C C I



ADVOGADOS ASSOCIADOS

Material de apoio complementar à conversa do dia 04/07/2019 na {reprograma}

Comercialização proibida



Apresentação

Sim, podemos!

Empoderamento e **sororidade**. Estas duas palavras ganharam grande destaque nos últimos tempos, sendo utilizadas com frequência por projetos e marcas. Porém, muitas vezes, estes lemas não são traduzidos em ações efetivas, tornando-se apenas uma ferramenta de marketing.

Isto não é o que ocorre com a {reprograma}. Quando conhecemos o projeto, ficamos muito felizes em ver mulheres que transformam estes ideais em práticas diárias, trabalhando de forma conjunta e estruturada para aproximar outras mulheres do mercado de tecnologia, tradicionalmente masculinizado.

Assim como a {reprograma}, nós, do Costa e Bucci Advogados, também acreditamos no **poder feminino**, no espírito de **comunidade** e **cooperação** e na capacidade transformadora da **educação**.

Por isso, ao recebermos o convite para falar sobre nossa área de especialização, o direito do trabalho, não

pensamos duas vezes em somar ao projeto: **juntas,
somos mais fortes e chegaremos mais longe.**

Contem conosco nesta jornada!

Abrços,



GIOVANA COSTA



BRUNA BUCCI

Objetivo

Este material é complementar à conversa do dia 04/07/2019 na {reprograma}, trazendo mais informações a respeito das relações de trabalho e de emprego.

Não temos a pretensão de debater todos os aspectos destas relações, tão complexas e multifacetadas. Queremos **proporcionar ferramentas** para que as alunas da {reprograma} possam ingressar no mercado de tecnologia de forma segura e informada. Este material foi elaborado por mulheres e para mulheres. Por isso, tomamos a liberdade de utilizar apenas pronomes femininos nos exemplos do texto. Estamos falando com as futuras trabalhadoras, empregadas e empreendedoras do país.

Nossas portas, e-mails e telefones estão à disposição para dúvidas, críticas, sugestões e bate-papos. Para falar com a gente:

Bruna Bucci: bruna@costaebucci.com.br

Giovana Costa: giovana@costaebucci.com.br

Mais informações: www.costaebucci.com.br



Índice

1. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO ____ 5

2. REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO _____ 6

Pessoalidade _____ 7

Onerosidade _____ 7

Não-eventualidade _____ 7

Subordinação _____ 7

3. TRABALHO AUTÔNOMO _____ 9

3.1.Trabalho autônomo pós-reforma trabalhista _____ 9

3.2.Poder público e o trabalho autônomo __ **Erro! Indicador não definido.**

3.3.Formalização do trabalho autônomo ____ **Erro! Indicador não definido.**

3.4.Microempreendedora individual - MEI __ **Erro! Indicador não definido.**

4. CONTRATO DE ESTÁGIO _____ 14

5. SINDICATOS _____ 16

Convenção Coletiva _____ 16

Acordo Coletivo _____ 17

6. REVISÃO DAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO PELA JUSTIÇA DO TRABALHO ____ ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.

Resumo de direitos e deveres gerais _____ 19

7. REGRAS DE CONTRATAÇÃO _____ 20

8. ORIENTAÇÕES FINAIS _____ 24

REFERÊNCIAS _____ ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.



1. Relação de trabalho e relação de emprego

Toda relação de emprego, é de trabalho. Mas, nem toda relação de trabalho é de emprego.

O primeiro ponto que precisamos analisar sobre qualquer prestação de serviços é: de que forma as partes desejam que a relação se desenvolva. Além de alinhar as expectativas quanto a o que cada um poderá exigir e o que terá que realizar após a contratação, este ponto **define as regras** jurídicas que serão aplicáveis ao caso.

Toda prestação de serviços, seja qual for a sua forma, constitui uma relação de trabalho. Dentre as relações de trabalho mais comuns temos: o trabalho voluntário, o estágio, o trabalho autônomo, o serviço públicoⁱ e o vínculo de emprego. Para cada uma destas modalidades, aplicam-se regras específicas. Por exemplo, a contratação de autônoma deve obedecer ao Código Civil; a de estagiárias, deve seguir a Lei 11.788/2008 (Lei do Estágio); o trabalho voluntário é regulado pela Lei 9.608/1988 (Lei do Voluntariado); e a relação de emprego deve seguir a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as regras adicionais, que dependerão

do cargo e local para o qual se está contratando (falaremos destas regras nos Capítulos 5 e 6 adiante).

Assim, é possível concluir que a **relação de trabalho** é **gênero**. Dela decorrem várias modalidades, incluindo-se a relação de **emprego**, que, como os outros exemplos, é **espécie** do gênero relação de trabalho. Para ilustrar, vejamos o gráfico abaixo:



Dica:

Apesar da nomenclatura, a **CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)** e as outras leis trabalhistas se aplicam às **relações de emprego** e não às relações meramente de trabalho. A mesma situação ocorre com os contratos que, apesar de serem intitulados usualmente “de trabalho” se referem às relações de emprego.

2. Requisitos da relação de emprego

Como a relação de trabalho é genérica e abrange várias espécies diferentes, para analisar se a contratação deve seguir as leis trabalhistas, o procedimento ideal é verificar se ela se enquadra nos requisitos da relação de emprego, que, por ser mais específica, é de mais fácil verificação.

Caso se enquadre como relação de emprego, as regras que devem ser seguidas são as da CLT. Caso não se enquadre, é necessário avaliar em qual das outras espécies da relação de trabalho o contrato está incluído.

Na relação de emprego, existem duas figuras essenciais: a **empregada** (que é contratada para prestar os serviços) e a **empregadora** (que contrata os serviços). A CLT define empregada como *toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual à empregadora, sob a dependência dela e mediante salárioⁱⁱ*. A partir deste conceito, podemos extrair os requisitos da relação de emprego, sendo eles:

- **Pessoalidade:** Este requisito possui dois aspectos. O primeiro deles determina que a **empregada** deve ser, necessariamente, uma **pessoa física**. A empregadora (quem contrata) pode ser uma pessoa física ou uma empresa (pessoa jurídica), mas a prestação dos serviços deve ser realizada por uma pessoa natural (não jurídica). O outro aspecto que determina a forma pessoal, é que a empregada não pode, a sua escolha e critério, indicar outra pessoa para substituí-la em suas funções. A ideia da CLT é que a empregadora contratou **aquela empregada especificamente** para lhe prestar serviços. Caso seja indiferente para a contratante quem irá realizar o trabalho, pode ser mais interessante que a relação não seja formalizada como sendo de emprego, mas como outra espécie (por exemplo: contratação de trabalho autônomo).
- **Onerosidade:** Na relação de emprego, existem duas obrigações básicas. A da empregada consiste em **prestar os serviços** contratados e a da empregadora em pagar a **remuneração** combinada. Este requisito diferencia a relação de emprego do trabalho voluntário (que é prestado gratuitamente)ⁱⁱⁱ e do contrato de estágio (que pode

estabelecer o pagamento de bolsa-auxílio, que não é considerado salário).

- **Não-eventualidade:** Também chamada de “habitualidade”, é a **expectativa de retorno** da empregada para o desempenho de seu trabalho. Se baseia na ideia que a relação de emprego deve ser contínua e permanente. Existe em todas as relações de emprego, ainda que a prestação dos serviços não seja diária. Por exemplo, na contratação de empregada por contrato de trabalho intermitente (que apenas presta serviços quando convocada).
- **Subordinação:** É a principal característica do vínculo de emprego e o requisito mais utilizado na Justiça do Trabalho para transformar relações de trabalho em de emprego. A subordinação da empregada em relação à empregadora consiste na obediência às **ordens** e **instruções** e no poder da contratante em **dirigir, avaliar** e **punir** a contratada.

Nas outras relações de trabalho também existe um certo grau de subordinação, já que a contratante poderá definir as regras e o escopo dos serviços que está contratando. Porém, na relação de emprego a

ingerência é mais direta na forma como os serviços são prestados, existindo **dependência** da empregada com relação à empregadora.

Para exemplificar, pensemos em dois cenários. No primeiro, uma empresa contrata alguém para elaborar, programar e publicar um site. Para tanto, esta empresa passa à contratada o *briefing* dos serviços, informando onde quer sua logomarca, quais textos devem ser utilizados, quais cores e diagramação. O que importa para a contratante é que o site seja elaborado de acordo com o *briefing*, não importando o horário ou o local em que a contratada irá realizar suas atividades, se todas as etapas serão desenvolvidas pessoalmente, como os e-mails e tratativas devem ser conduzidos, a roupa que a contratada estará vestindo etc. Deste modo, embora existam **regras gerais** para o serviço, não há a subordinação característica do vínculo de emprego.

No outro cenário, uma empresa de webdesign contrata uma empregada para desenvolver sites em favor dos clientes desta empresa contratante. Além do *briefing*, a contratada deverá seguir uma série de regras para a prestação de serviços, por exemplo: o horário de trabalho, o uso de uniforme, a impossibilidade de

recusar clientes e a revisão do trabalho por superiores. Nesta hipótese, tanto o resultado quanto a forma como os serviços serão realizados importam. A empregada estará sujeita à direção, avaliação e até à punição por parte de sua contratante. Assim, há **ingerência no resultado e na condução dos serviços**, características da subordinação e relação de emprego.

Atenção:



Para que a relação seja de emprego, **todos os requisitos** devem estar presentes **concomitantemente**. A ausência, mesmo que apenas de um deles, descaracteriza o vínculo empregatício.

Dica:



Exclusividade não é requisito. É possível ser empregada de mais de uma empregadora ao mesmo tempo, desde que a jornada de trabalho e as demais obrigações sejam cumpridas pela empregada em todos os contratos. Por exemplo: professora universitária, que pode ser empregada de mais de uma instituição de ensino.



3. Trabalho autônomo

A autônoma, por definição, é aquela que exerce suas atividades profissionais com **autonomia** e **liberdade**. Esta espécie de profissional determina as próprias normas de conduta, opta em aceitar ou não serviços que lhe são propostos e **assume todos os riscos** de sua atividade, inclusive quanto aos materiais necessários para o desenvolvimento e as responsabilidades tributárias decorrentes. A principal característica é o desenvolvimento de serviços por **conta própria**.

3.1. Trabalho autônomo pós-reforma trabalhista

Após a reforma trabalhista^{iv}, que alterou a CLT e entrou em vigor em 11/11/2017, algumas das distinções entre autônomas e empregadas deixaram de existir.

De acordo com o texto atual da lei^v, as autônomas podem prestar serviços com ou sem exclusividade (apenas para uma contratante ou não) e com ou sem continuidade (sem precisar de períodos de interrupção na prestação de serviços), o que antes era encarado pela

Justiça do Trabalho como uma forma de mascarar a relação de emprego.

Os requisitos atuais para a contratação regular de autônoma são:

- Cumprir as exigências que existam em lei específica para determinados serviços (por exemplo: carteira de habilitação compatível em caso de motoristas; inscrição na OAB para advogadas etc);
- Preservar a autonomia que deve existir na prestação dos serviços; e
- Não utilizar esta contratação como forma de reduzir custos, caso se deseje que a autônoma atue como se fosse empregada (em especial quanto à habitualidade, subordinação e pessoalidade).

3.2. Poder público e o trabalho autônomo

Por se tratar de atividade remunerada, independentemente se prestada por pessoa física ou jurídica, o **Poder Público** possui interesse em ser informado, fiscalizar e, em muitas vezes, tributar^{vi} os serviços autônomos. Cada uma das esferas de governo

(**Federal, Estadual e Municipal**) possui um nível de participação nestas atividades e pode estabelecer tributação própria e cumulativa.

Dependendo dos serviços que serão prestados e do local (Estado e Município) onde estará a sede e os clientes, podem haver regras específicas, sejam elas de incentivo ao desenvolvimento da atividade (por exemplo, isentando as autônomas de determinados impostos) ou de controle da atividade (como a realização de fiscalizações ou restrições a atividades comerciais em certas áreas da cidade). Estas regras derivam de **políticas públicas**, que são revistas com frequência.

Por estes motivos, antes de iniciar o trabalho autônomo, verifique quais as regras e requisitos que podem ser exigidos especificamente para o seu caso. É muito importante que estas informações estejam atualizadas e correspondam à época em que a atividade autônoma terá início, verificando qual a política pública vigente.

Por exemplo, atualmente e com relação à cidade de São Paulo/SP, toda autônoma, seja pessoa física ou jurídica:



- Deve estar cadastrada na Prefeitura. Este cadastro deve ser solicitado pela autônoma e, se aprovado pela Prefeitura, gerará um número de inscrição no Cadastro de Contribuintes Mobiliários (“CCM”), espécie de “CNPJ municipal”^{vii}. É necessário, também, verificar se a atividade exige licença de funcionamento e se é permitido realizá-la na área pretendida.
- Dependendo da espécie de formalização da atividade (vide informações no Capítulo 3.3 a seguir), é necessário realizar a inscrição estadual e solicitar o registro perante o Estado de São Paulo, representado pela Junta Comercial (JUCESP)^{viii}.
- Dependendo da atividade e espécie de formalização, a autônoma poderá ter isenção de Imposto sobre Serviços (ISS), aplicável para a Capital desde 2009^{ix}.

3.3. Formalização do trabalho autônomo

O trabalho autônomo pode ser prestado por **pessoa física ou jurídica**. Esta escolha cabe à empreendedora, que deverá avaliar qual a forma que mais se adequa ao

negócio que ela pretende. Para que seja possível tomar uma decisão informada, é muito importante que a autônoma prepare um **plano de negócios**^x detalhado e honesto quanto às suas aspirações.

Com base nas definições do plano de negócios, será possível avaliar as possibilidades para a formalização da empresa, já que estarão definidos critérios fundamentais como o que se pretende oferecer ao público, faturamento pretendido, local de funcionamento, quantidade de sócias e empregadas.

Existem várias **modalidades jurídicas** sob as quais poderá ser prestado o trabalho autônomo. A autônoma precisará definir, basicamente, três itens:

- **Tipo societário (ou natureza jurídica):** Determina como será organizada a empresa com relação às suas sócias e qual a responsabilidade do patrimônio pessoal delas com relação às dívidas da sociedade. Neste ponto, a primeira decisão a ser tomada pela autônoma é se ela irá empreender sozinha ou se com uma ou mais sócias. Se não houver sócias, a autônoma poderá optar por ser **empresária individual (EI)** ou por constituir **empresa individual de responsabilidade**



limitada (EIRELI). Se houver sócias, poderão constituir, por exemplo, **sociedade limitada** (Ltda.) ou **sociedade anônima** (S/A).

- **Enquadramento de porte:** Classificam as empresas conforme o faturamento. Por isso, para que a opção da autônoma seja adequada, é preciso que o plano de negócios analise a questão quanto à expectativa inicial de recebimentos brutos (isto é: valores recebidos no total, sem descontar os custos da empresa). É possível optar por ser **microempreendedora individual** (MEI, vide explicações no Capítulo 3.4 adiante), caso o faturamento anual esperado seja inferior a R\$ 81 mil (limitado, ainda, a R\$ 6.750,00/mês); ter uma **microempresa** (ME), cujo faturamento anual limite é de R\$ 360 mil; ter uma **empresa de pequeno porte** (EPP), de limite anual de R\$ 4,8 milhões; ou ter uma **empresa normal**, para a qual não existe limite de faturamento.
- **Enquadramento tributário:** Define os valores, a base de cálculo e a forma que a autônoma irá pagar os tributos incidentes em sua operação. Dependendo da opção quanto ao porte da empresa,

a definição tributária pode ser automática ou limitar as possibilidades. Atualmente, é possível o enquadramento tributário nas categorias: **SIMEI** (aplicável apenas às MEIs, que não podem escolher outro regime tributário), sistema que facilita o pagamento por meio de uma guia única e, dependendo da MEI, pode ter valor fixo mensal, sem variar com o faturamento; **Simples Nacional**, pode ser optado por MEs e EPPs, unifica a cobrança dos tributos usuais à atividade em guia única; **Lucro Presumido**, aplicável a qualquer espécie de empresa, utiliza projeções de faturamento como base de cálculo dos tributos; e **Lucro Real**, aplicável a qualquer espécie de empresa, baseia a cobrança de tributação no lucro líquido da empresa e prevê o recolhimento de cada tributo em guia própria (não unificada).

3.4. Microempreendedora individual – MEI

As regras gerais para que seja possível a empreendedora optar por ser MEI são:

- Faturamento limitado a R\$ 81 mil por ano;



- Não participação da empreendedora como sócia, administradora ou titular de outra empresa;
- Ter no máximo uma empregada; e
- Exercer atividade incluída nas permitidas para o enquadramento.

Por enquanto, os **serviços de programação e desenvolvimento de sistemas não estão incluídos na lista das atividades permitidas para as MEIs**, o que impede as autônomas que objetivem esta atividade optar por este enquadramento. Porém, está em trâmite no Senado o Projeto de Lei 220 de 2018^{xi} que objetiva incluir os serviços de programação e outros de tecnologia na lista das atividades permitidas para o enquadramento como MEI. Caso o Projeto seja aprovado, estas atividades poderão aproveitar as facilidades para abertura e pagamento de tributos por meio da MEI.

Mesmo sem a possibilidade de enquadramento nesta figura, existem várias outras opções disponíveis às autônomas. Se optar por empreender, faça um bom

plano de negócios e se informe sobre as regras atualizadas e aplicáveis ao seu caso.

Dica:



Apesar de não ser requisito, é sempre recomendável estabelecer **contrato escrito** para a prestação dos serviços autônomos. Desta forma, contratante e contratada ficarão cientes de seus direitos e obrigações e poderão cumprir o contrato sem haver dúvidas posteriores.



4. Contrato de estágio

O estágio é uma modalidade especial de contratação, regulada pela Lei 11.788/2008 (Lei do Estágio). A relação estabelecida pelo estágio não é de emprego e nem de autonomia.

O objetivo do estágio é **preparar a estudante para a vida profissional**, complementando sua educação. Por isso, além de outras obrigações legais específicas:

- É obrigatório que a estagiária esteja **matriculada** e **frequentando** curso em instituição de ensino, que pode ser superior, de educação profissional, de ensino médio ou de educação especial;
- É obrigatório que haja **contrato** específico de estágio, no qual devem participar a aluna, a contratante dela e a instituição de ensino, que tem o dever fiscalizar a relação de estágio;
- O contrato de estágio não pode ter duração superior a **dois anos** (exceto se a estagiária for portadora de necessidades especiais);

- As **atividades** desenvolvidas pela estagiária devem ser **compatíveis** com o curso e com o contrato de estágio;
- Deve ser enviado **relatório** periódico das atividades realizadas pela estagiária à instituição de ensino;
- Os horários das atividades do estágio devem ser compatíveis com os da grade do curso, respeitando os **limites de horas** e redução em época de provas; e
- Devem ser respeitados os **limites para contratação** e **coordenação** de estagiários, que variarão conforme o número de empregados da contratante.

Caso as obrigações não sejam respeitadas, é possível requerer que a Justiça do Trabalho afaste a relação de estágio e reconheça a existência de uma relação de emprego, situação na qual a contratante deverá quitar todos os valores e direitos estabelecidos pelas regras trabalhistas.

Atenção:



A estagiária deverá receber **bolsa-auxílio** caso o estágio **não** seja obrigatório de acordo com a grade curricular do curso.



5. Sindicatos

O Sindicato é uma *associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais^{xii}*. Os Sindicatos representam tanto as empregadoras (categoria econômica), quanto as empregadas e autônomas (categoria profissional). Não é necessário ser associada ao sindicato para ser representada por ele e, assim, ter direito às vantagens que ele negociar e estar sujeita às obrigações que ele aceitar.

Dentre as prerrogativas mais importantes atribuídas aos Sindicatos estão: a representação dos interesses da categoria perante autoridades administrativas e judiciárias e a negociação de contratos coletivos, que vinculam todos seus representados, independente de filiação.

Existem duas espécies de contratos coletivos:

- **Convenção Coletiva:** É o contrato derivado da negociação entre os **Sindicatos** representativos das categoriais econômica e profissional. Vinculam

todos os representados de cada Sindicato participante.

- **Acordo Coletivo:** É o contrato derivado da negociação entre o **Sindicato** da categoria profissional e **determinada(s) empregadora(s)**. Vinculam **apenas** as empresas negociantes e os seus empregados.

Com a reforma trabalhista, a importância das negociações coletivas ficou ainda maior, já que o negociado pelo Sindicato pode **prevalecer sobre a lei** em temas como: duração de intervalo para descanso e refeição, plano de cargos e salários e participação nos lucros ou resultados (PLR).

É essencial que todas as participantes do mercado de trabalho conheçam as negociações realizadas por seus representantes sindicais e os direitos garantido desta forma. Não saber o que os contratos coletivos asseguram pode significar **desrespeito a direitos e obrigações** aplicáveis, que poderão ser cobrados futuramente em ação judicial.

Atenção:



A reforma trabalhista alterou a CLT para estabelecer que apenas podem ser descontadas contribuições sindicais de empregadas que **expressamente autorizarem**. A validade desta alteração ainda está sendo debatida pelos Poderes Legislativo e Judiciário, por isso, é importante se manter atualizada sobre este assunto.

Dica:



Para ter certeza sobre qual é o seu Sindicato representativo, sempre verifique qual a **área territorial** e **categoria** que ele pode representar. Fique atenta, também, ao limite de **dois anos** para a validade dos contratos coletivos.

6. Revisão das formas de contratação pela Justiça do Trabalho

Apesar das diferentes possibilidades de relação de trabalho e das alterações realizadas pela reforma trabalhista, a CLT manteve o entendimento que qualquer contratação ou ato que seja praticado com o objetivo de **desvirtuar, impedir ou fraudar** os direitos trabalhistas será considerado nulo^{xiii}.

Como consequência, é essencial que a **forma de contratação** corresponda com o que se espera, de fato, da **prestação de serviços**. Caso a relação, mesmo que formalizada por contrato de outra espécie, seja conduzida como de emprego, a contratante poderá ser condenada a quitar, com juros e correção monetária, todos os valores e direitos da contratada estabelecidos pelas regras trabalhistas.

Além da possibilidade de **condenação em processo trabalhista**, órgãos governamentais também podem instaurar procedimentos para apuração de **irregularidades** e/ou mover ações judiciais de **cobrança** com relação a valores sonegados a título de recolhimentos de FGTS e INSS, por exemplo.



Resumo de direitos e deveres gerais

Para facilitar a comparação entre os contratos mencionados, destacamos abaixo as principais obrigações e direitos referentes ao vínculo de emprego, contratação de autônoma e de estagiária. Não foram incluídas peculiaridades dos contratos individuais ou coletivos, já que a avaliação deles depende do caso concreto.

Contratada	Direitos (gerais)	Deveres (gerais)
Empregada	Registro em Carteira de Trabalho; férias com acréscimo de 1/3 da remuneração proporcionais ao tempo de trabalho; 13º salário proporcional ao tempo de trabalho; horas extras; adicional noturno (para trabalho urbano entre 22h e 5h); depósitos de FGTS e multa de 40% sobre a totalidade destes em caso de demissão sem justa causa pela empregadora; descanso semanal remunerado; seguro-desemprego (dependendo de requisitos legais);	Obedecer às regras de habitualidade e subordinação; imposto de renda retido na fonte (conforme alíquotas progressivas); recolhimento de INSS (cota da empregada e da empregadora)
Autônoma	Autonomia para dirigir a própria prestação de serviços; demais direitos estabelecidos em contrato;	Conforme estabelecidos em contrato; Contribuição de INSS e tributação (imposto de renda, imposto sobre serviços etc) conforme regime tributário e se contratação for como pessoa física ou jurídica. Obrigações tributárias e de registro para exercício das atividades.
Estagiária	Limite de horas; seguro de vida pela contratante; descanso de 30 dias se estágio for superior a um ano; <u>pode haver</u> (dependendo se estágio obrigatório ou não): bolsa-auxílio, vale-transporte;	Estar matriculada e frequentando curso em instituição de ensino; seguir determinações do contrato de estágio; avaliações da contratante e relatórios periódicos para instituição de ensino;



7. Regras de Contratação

A regra geral da contratação de empregadas ou autônomas é que pode ser realizada oralmente, não sendo obrigatório o contrato escrito ^{xiv}. Porém, é interessante para as contratantes estabelecer **por escrito** e com clareza os termos da contratação, já que esta prática diminui o risco de debates judiciais posteriores e deixa claro os termos que estão sendo estabelecidos.

Na contratação de **autônomas**, é importante atentar para:

- Indicação correta das partes (**contratante e contratada**), já que a responsabilidade pelo cumprimento do contrato será delas;
- **Obrigações** estabelecidas para ambas as partes, em especial: qual o trabalho contratado, a forma da prestação de serviços (se exclusiva ou não, contínua ou não), o prazo de duração do contrato e a forma de pagamento(s);

- Hipóteses de **encerramento** antecipado do contrato e existência de indenização nestes casos; e
- **Local** do contrato, pois pode delimitar onde as discussões judiciais, se necessárias, deverão ocorrer.

Para a contratação de **empregadas**, é importante atentar a:

- **Empregadora:** já que a responsabilidade pela relação de emprego será dela;

Atenção:



A empregadora deve registrar, em até 48 horas, as anotações do emprego na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) da empregada. Não cumprir esta obrigação pode acarretar aplicação de multa.

- **Função:** a função que está escrita no contrato deve ser condizente com a proposta recebida;

- **Prazo:** a regra é que as empregadas sejam contratadas por prazo indeterminado, ou seja, sem uma previsão de encerramento da prestação de serviços. Apenas é válida a fixação de prazo para: serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a predeterminação do prazo; atividades empresariais transitórias (por exemplo: fabricação de ovos de Páscoa); ou contrato de experiência (limitado a 90 dias, normalmente divididos em 45 dias iniciais, prorrogáveis por mais 45, no máximo);
- **Jornada de trabalho:** a regra geral é a prestação de serviços por 8h de segunda a sexta-feira, e aos sábados por 4h, perfazendo a jornada de trabalho máxima semanal de 44h. Porém, existem diversas outras possibilidades, por exemplo: a jornada de 40h semanais; a realização de trabalhos na escala "12x36" (trabalho por 12h consecutivas e descanso nas 36h subsequentes); a jornada em tempo parcial (limitado a 32h semanais^{xv}) etc. É muito importante atentar à jornada que está sendo contratada, já que dela decorrem os parâmetros para se averiguar as horas extras, que possuem grande impacto financeiro;

- **Escala de trabalho:** é o horário de trabalho que se espera que a empregada cumpra. Enquanto a jornada estabelece a quantidade de horas de trabalho que estão sendo contratadas, a escala determina em quais horários elas serão desempenhadas. Por exemplo: jornada de 40 horas semanais, com escala (horário de trabalho) de segunda a sexta-feira, das 9h às 18h e 1h de intervalo para descanso e refeição;
- **Banco de horas:** a partir da reforma trabalhista, passou a ser possível estabelecer o banco de horas em contrato individual de trabalho ("emprego"), isto é, mediante acordo escrito diretamente firmado entre empregadora e empregada. A ideia do banco de horas é realizar um sistema de "crédito e débito" com relação ao tempo de trabalho: o excesso de horas de trabalho em um dia é compensado pela correspondente diminuição em outro, sem que seja necessário o pagamento do adicional de horas extras. É importante atentar: se existe cláusula de banco de horas no contrato e se houver, qual o prazo para que estas compensações serem realizadas e qual o valor do adicional das horas extras caso o crédito de horas trabalhadas não seja compensado;

- **Acordo de compensação de jornada:** a regra geral é que o trabalho diário seja limitado a 8h. Porém, existe a possibilidade de estabelecer jornada diária superior a 8h para se compensar um dia não trabalhado. Esta situação é muito comum em contratos que preveem jornada semanal de 44h, mas isentam a empregada de trabalhar aos sábados. As 4h de trabalho previstas para o sábado são divididas e acrescidas à jornada diária de segunda a sexta-feira. Assim, ao invés de trabalhar, por exemplo, de segunda a sexta-feira, das 9h às 18h (com 1h de intervalo) e aos sábados das 9h às 13h, a empregada trabalharia de segunda a sexta-feira, das 9h às 18h**48min** (com 1h de intervalo);

Atenção:



É obrigatório o controle de jornada por registro mecânico ou eletrônico para todas empregadoras com mais de 10 empregadas no estabelecimento. Com base neste controle, é possível verificar se estão sendo cumpridas as regras relativas à jornada, como pagamento

adequado de horas extras prestadas e correta compensação do banco de horas.

- **Local da prestação de serviços:** é o onde se espera que a empregada irá trabalhar. Este dado é importante para delimitar as regras aplicáveis ao contrato, já que dele decorre, por exemplo, qual será o Sindicato representativo da categoria profissional e onde eventual ação trabalhista deverá ser ajuizada. Ainda que a contratante esteja localizada em outro lugar (outro país, por exemplo), as regras que se aplicam ao contrato são as do local onde a empregada prestará os serviços;
- **Descontos:** a regra geral é que os descontos devem ser autorizados especificamente pela empregada. Porém, é importante verificar se existe autorização prévia em contrato coletivo, que pode suprir a autorização individual.

Atenção:



A reforma trabalhista trouxe uma nova figura de empregada, a “**hipersuficiente**”. Se enquadram nesta hipótese aquelas que possuem diploma de curso em **nível superior** e recebem **salário** mensal igual ou maior que duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS^{xvi} (R\$ 11.678,90 hoje). Por se entender que estas empregadas poderiam negociar em igualdade de condições com a empregadora, o que for estabelecido no contrato individual poderá prevalecer sobre os contratos coletivos.



8. Orientações finais

- Busque informações sempre de órgãos oficiais. O Google e a imprensa, muitas vezes, trazem dados incorretos ou propagam *fake news*;
- Os principais órgãos oficiais para informações sobre direito do trabalho são:
 - **Secretaria do Trabalho (substituta do Ministério do Trabalho)**
<http://trabalho.gov.br/>: divulga informações sobre alterações de lei e procedimentos, novas regras para mercado de trabalho e estatísticas de mercado;
 - **Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES)**
http://www3.mte.gov.br/cnes/cons_sindical.asp
é a fonte oficial para se verificar a regularidade e representação dos Sindicatos;
 - **Sistema mediador**
<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>: é a fonte oficial para se

verificar a existência, teor e validade de contratos coletivos.

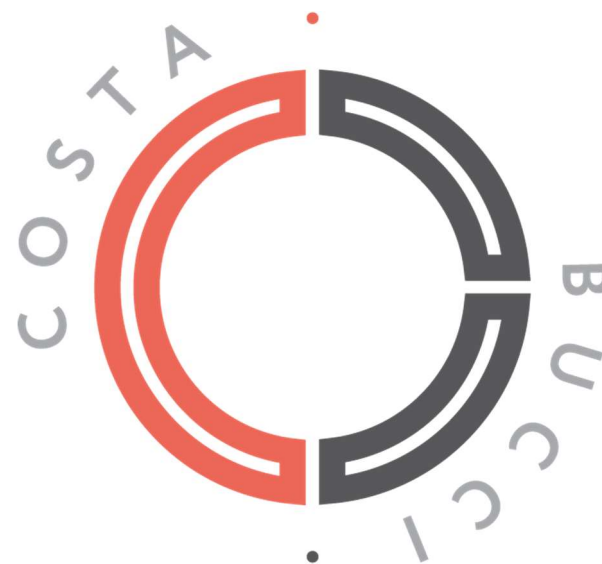
Dica:



Os sistemas do Governo funcionam melhor pelo *Internet Explorer* (pois é). Em outros navegadores, muitas vezes, não é possível concluir as pesquisas.

- Acompanhe se os seus recolhimentos de FGTS (<http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/fgts/Paginas/default.aspx>) e de INSS (<https://meu.inss.gov.br/central/index.html#/>) estão sendo realizados corretamente;
- Se tiver contratado contador para lhe auxiliar com estes recolhimentos (autônomas e empregadoras), verifique os comprovantes mensais;
- Leia com atenção os documentos que for assinar e procure entender as obrigações e direitos decorrentes deles;
- Documente-se! Sempre tenha cópia do que assinar (fotos de celular servem), formalize por escrito negociações e conversas, guarde os comprovantes que lhe forem entregues, verifique os horários constantes nos controles de jornada, confira se todas as anotações em Carteira de Trabalho estão corretas (férias, alterações salariais e de cargo, recolhimentos sindicais etc);
- Conversas podem ser gravadas, desde que você seja uma das interlocutoras;
- Se notar procedimentos incorretos da contratante com relação à coletividade de trabalhadoras, denuncie. O Ministério Público do Trabalho (http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/servicos/coleta+de+denuncias) aceita denúncias anônimas e pela internet. Sua denúncia é importante para manter o mercado de trabalho saudável e não predatório;
- Não tome decisões sem estar segura. Se tiver qualquer dúvida, procure uma profissional especializada e em quem confie para lhe orientar; e

- Não aceite situações antiéticas, vexatórias ou abusivas. Se reconheça como a mulher capaz e forte que você é!



Referências

ⁱ Apesar de ser possível a realização de concurso público para contratar empregadas, que seguirão as regras e direitos da CLT, o serviço público ao qual estamos nos referindo neste item é o do regime estatutário, modalidade que não se aplicam as regras gerais trabalhistas, mas sim as específicas para cada cargo público. Nesta modalidade se enquadram, por exemplo, as juízas de direito, as defensoras e promotoras públicas.

ⁱⁱ Conforme redação do artigo 3º da CLT. Nota das autoras: o artigo utiliza as expressões “empregado” e “empregador”, no masculino. Porém, conforme mencionamos no “Objetivo” deste material, alteramos os termos para o feminino, já que esta alteração não prejudica o conteúdo e nem modifica sua essência.

ⁱⁱⁱ A Lei do Voluntariado define o trabalho voluntário como: *a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa* (artigo 1º, Lei 9.608/1998). Deste modo, o voluntário não pode receber salário e seus serviços não podem ter caráter lucrativo. O voluntário pode, contudo, ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias (artigo 3º, Lei do Voluntariado), desde que expressamente autorizado pela entidade a quem ele prestar o serviço.

^{iv} A reforma trabalhista foi formalizada pela Lei 13.467/2017, que alterou a CLT (Lei 5.452/1943).

^v Esta menção é necessária porque, após a publicação da Lei 13.467/2017, que estabeleceu a reforma trabalhista, houve a Medida Provisória 808/2017, que alterou o texto da reforma. Dentre estas alterações, estava o impedimento de contratar autônomas para trabalho exclusivo em favor de uma contratante. Porém, a Medida Provisória esgotou o prazo de sua

validade sem ser convertida em lei. Assim, a “reforma da reforma” deixou de valer, ficando apenas o texto original da Lei 13.467/2017. O artigo da CLT atual é: *Artigo 442-B. A contratação de autônoma, cumpridas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregada prevista no art. 3º desta Consolidação.* [nota das autoras: vide nota “ii”]

^{vi} Tributo é o pagamento realizado pelas pessoas em favor do governo, sem a necessidade de que o contribuinte (quem paga) concorde com a cobrança. Por isso, o tributo é definido como “compulsório”, obrigatório. O exemplo mais comum de tributo é o imposto, mas também estão incluídas no conceito as taxas e as contribuições de melhoria.

^{vii} Para verificar o procedimento específico e aplicável a cada cidade, sempre consulte a Prefeitura do local onde pretende desempenhar serviços autônomos. As informações quanto à cidade de São Paulo podem ser verificadas no site da prefeitura, na parte da Secretaria da Fazenda: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/fazenda/servicos/ccm/index.php?p=2368>

^{viii} A JUCESP é uma entidade subordinada ao Governo do Estado (Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação). Suas principais funções são registrar, cadastrar e manter atualizadas as informações sobre as empresas e empresários. Por isso, é necessário verificar quais os requisitos que serão exigidos pela JUCESP com relação ao tipo de atividade e forma jurídica que a autônoma pretende operar. Para mais informações, visite: http://www.institucional.jucesp.sp.gov.br/cidadao_perguntas-frequentes.php

^{ix} A isenção de ISS para São Paulo/SP foi estabelecida pela Lei Municipal 13.701/2003. Para que ter acesso ao benefício, é necessário verificar se a



atividade comercial se enquadra no rol daquelas abrangidas pela Lei. Para exemplificar, a atividade de *Planejamento, confecção, manutenção e atualização de páginas eletrônicas* (atividade de código 1.08) está incluída, mas o benefício pode depender da natureza da empresa. Para maiores informações sobre a isenção de ISS para a Capital paulista, veja o site da prefeitura, na parte da Secretaria da Fazenda: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/fazenda/servicos/iss/index.php?p=5845>

* Planejar e elaborar um bom plano de negócios é um passo essencial para qualquer negócio, mesmo que prestado por pessoa física. Além de orientar os aspectos do empreendedorismo (definição de público-alvo, margem de precificação, publicidade etc), uma visão clara da forma do negócio pode prevenir problemas jurídicos iniciais para as autônomas. Por exemplo, se houver a intenção de estabelecer sociedade com uma outra pessoa, não é possível que a autônoma preste serviços como “empresária individual”. Assim, antes de escolher qual a melhor forma jurídica, estabeleça qual o melhor modelo de negócios para você. Com este modelo definido, consulte as possibilidades de abertura de empresa e tributação. O SEBRAE dispõe de várias informações e dicas úteis para ajudar a formação do Plano de Negócios: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/tire-suas-duvidas-praticas-antes-de-abrir-sua-microempresa,fdd881fe0c92e4510VgnVCM1000004c00210aRCRD>

^{xi} A tramitação do Projeto de Lei pode ser acompanhada neste link: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/133127>

^{xii} Artigo 511, CLT: *É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todas as que, como empregadoras, empregadas, agentes ou trabalhadoras autônomas ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.* [nota das autoras: vide nota “ii”]

^{xiii} Artigo 9 da CLT: *Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.*

^{xiv} Como exemplos de exceções a esta regra (situações que necessitam de contrato escrito):

(i) Contratação por contrato de trabalho intermitente, que deve ser realizado por escrito. Conforme o artigo 443, § 3º da CLT (após a reforma trabalhista): *Considera-se como intermitente o contrato de trabalho 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 da empregada e da empregadora.* [nota das autoras: vide nota “ii”]

(ii) Contratação para teletrabalho, que deve constar como cláusula expressa do contrato. Conforme o artigo 75-B da CLT (após a reforma trabalhista): *Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empregadora, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.* [nota das autoras: vide nota “ii”]

^{xv} Artigo 58-A, CLT: *Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.*

^{xvi} O valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social em 2019 é R\$ 5.839,45. Esta quantia é revista anualmente, portanto, é necessário se manter atualizada.

