

Legislação trabalhista para instituições de ensino: tudo o que você precisa saber



O que a legislação trabalhista para instituições de ensino difere do geral? Tecnicamente, nada, a legislação apresenta regras e orientações que envolvem todos os profissionais. Porém, alguns artigos foram atualizados na [reforma trabalhista](#) para proporcionar flexibilidade entre as relações de trabalho.

Estar informado sobre a legislação trabalhista garantirá que a escola não cometa falhas na contratação e na tratativa com seus colaboradores, principalmente no que diz respeito aos professores, pois são profissionais que costumam atender mais de uma instituição de ensino.

Confira as principais orientações para que o gestor ou diretor da escola tenha segurança ao lidar com essas questões. Saiba tudo sobre a legislação trabalhista para instituições de ensino.

Jornada de trabalho da legislação trabalhista para instituições de ensino

De acordo com a lei antiga, o professor não poderia dar mais do que quatro aulas consecutivas por dia ou mais de seis aulas intercaladas. Porém, a reforma trabalhista regulamentou os contratos de trabalho intermitentes. O que isso quer dizer?

O [professor pode aumentar o seu número de aulas](#) ou se envolver em outros projetos que exigem mais tempo de trabalho. Com isso, o professor pode receber apenas pelas aulas ministradas, pois a escola não terá um vínculo contratual com o profissional.

Caso esse profissional seja registrado em carteira, a escola deverá cumprir com os direitos do colaborador: férias, FGTS, previdência e décimo terceiro.

Banco de horas

Os professores sempre tiveram uma jornada mínima de trabalho que não podia ser ultrapassada, como falamos anteriormente. Porém, aquele profissional que era contratado para uma jornada menor do que o limite e ultrapassava o tempo combinado em contrato tinha o direito de receber horas extras.

Agora, de acordo com a legislação trabalhista para instituições de ensino, a escola pode acordar com o profissional um modelo de compensação de horas. O cumprimento dessa compensação deve ser feito dentro do prazo máximo de 6 meses.

No geral, se o profissional ultrapassar 44 horas semanais, 4 horas extras semanais ou 280 horas mensais, terá direito à compensação.

Por outro lado, a escola deve estar atenta para algumas atividades que não podem ser consideradas como parte do trabalho, como:

- Pausas para alimentação fora do horário de almoço;
- Troca de uniforme, situação comum entre os procedimentos em laboratórios;
- Higiene pessoal;
- Estudo e lazer (como as aulas vagas ou intervalos no meio do período).

Outro ponto de atenção refere-se às [atividades que os profissionais levam para corrigir ou preparar em casa](#). Esse tempo também é considerado como rotina de trabalho e deve estar discriminado em contrato.

Remuneração

A escola deve pagar ao profissional o número de aulas semanais ministradas. Também é permitido o acordo de um salário fixo para o profissional, desde que respeite o valor mínimo que seria pago pela sua carga de trabalho. Os pagamentos devem ser feitos mensalmente, considerando que o mês tem quatro semanas.

Caso o [professor tenha faltado em alguma aula](#) sem justificativa prévia, a escola tem o direito de descontar o valor da aula. Por outro lado, não pode descontar faltas motivadas por cerimônias de gala ou formatura, bem como falecimento cônjuge, pais ou filhos.

O pagamento do piso ou do salário mínimo não é mais obrigatório no cálculo trabalhista de profissionais que recebem por produtividade.

Durante o período de férias e eventos escolares que motivem a falta de alguma aula, é assegurado ao professor que receba seu pagamento como se tivesse ministrado as aulas.

A escola pode negociar a remuneração diretamente com seus colaboradores. Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios não precisam mais entrar na folha de pagamento.

Férias escolares

A instituição de ensino não pode exigir que o professor cumpra com outras funções que não sejam relacionadas com a preparação ou aplicação de aulas, provas e trabalhos. Já as férias dos colaboradores podem ser fracionadas em até três vezes ao ano, incluindo datas comemorativas.

Licença Maternidade

A licença maternidade pode ser negociada entre patrão e colaborador para ter seu período diminuído.

Plano de Carreira

Os professores também têm direito a plano de carreira sempre que for ofertado pela instituição. Antes da reforma trabalhista, o plano de carreira devia ser homologado com cargos e salários no Ministério do Trabalho e registrado no contrato de exercício da função.

Com a mudança na lei, o critério deixa de existir. Dessa forma, o plano de carreira pode ser alterado quando a escola achar necessário e negociá-lo diretamente com seus colaboradores.

Sindicato

O sindicato não vai mais interferir diretamente nas negociações entre profissionais e empresa. Ambos seguem negociando acordos coletivos, porém não devem mais incorporar as decisões dos contratos.

A negociação entre profissionais e empresas passa a ser feita de forma direta, sem o sindicato como intermediário. A contribuição sindical também deixa de ser obrigatória, a empresa só poderá fazer o desconto se o colaborador autorizar.

Horário de almoço

O tempo de almoço também sofreu alterações. O profissional deve ter um intervalo de, no mínimo, 30 minutos. Antes da reforma, esse tempo era de 1 hora. A empresa que não respeitar a exigência deverá acrescentar 50% do valor da hora de trabalho, acima do tempo concedido, na folha de pagamento do colaborador. Essa não é uma regra exclusiva da legislação trabalhista para instituições de ensino.

Demissão

A legislação trabalhista para instituições de ensino também sofreu mudanças no que se refere à demissão dos profissionais. Anteriormente, o colaborador perdia o direito de receber a multa de 40% sobre o FGTS e o saque dos valores depositados durante o contrato de trabalho caso pedisse demissão.

A escola tinha que avisar o colaborador sobre sua demissão com 30 dias de antecedência e podia exigir o cumprimento do aviso prévio ou remunerá-lo. A mudança na legislação trabalhista para instituições de ensino sofreu mudanças e agora segue a seguinte configuração:

- O contrato de trabalho poderá ser encerrado de comum acordo entre as partes interessadas;
- A empresa pode pagar apenas metade da multa sobre o FGTS e o colaborador pode sacar apenas 80% do saldo;
- Em caso de saque de 80% do FGTS, o colaborador perde o direito ao seguro-desemprego.

Além disso, na legislação trabalhista antiga para instituições de ensino, o colaborador com mais de um ano de empresa devia passar pela homologação da rescisão de contrato no sindicato. Com a mudança, esse processo não é mais necessário.

Conclusão

As principais mudanças na legislação trabalhista para escolas se referem às relações de trabalho. Isso quer dizer que a comunicação entre contratante e contratado será mais frequente. Com isso, os interesses de ambos podem ser expostos com o objetivo de encontrar a melhor solução para os dois lados.

Estar atento à legislação trabalhista para escolas vai evitar processos trabalhistas e brigas na justiça. Busque sempre o auxílio de um profissional para te orientar sobre as principais dúvidas.

Leituras recomendadas

[Uso de imagem de alunos e professores: conheça o que diz a lei brasileira e evite problemas](#)

[Prevenção de acidentes na escola: 11 medidas que a direção pode tomar](#)

[10 sinais de que um aluno pode estar sofrendo bullying](#)