trilhante

Tempo a disposição do empregador

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017
Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. [...]	Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. [...] §2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador**, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal**, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no §1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, **por escolha própria, buscar proteção pessoal**, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para **exercer atividades particulares**, entre outras. I - práticas religiosas, II – descanso, III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Art. 58. [...] §2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. §3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não sérvio por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.	Art. 58. [...] §2º 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. §3º revogado

A partir da leitura do dispositivo acima, podemos fazer algumas observações:

Como era antes?

- Períodos em que o empregado ficava à **disposição** da empresa eram computados na jornada de trabalho. (Exemplo: antes, o tempo de lanche, higiene pessoal, troca de uniformes, etc., já estavam computados na jornada, não podendo o empregador descontar esse tempo, afinal, o empregado encontrar-se-ia nos arredores do seu local de trabalho, à disposição dele, enquanto realizando estas atividades)
- Temos (tínhamos) a Súmula 366 do TST que previa que as atividades do empregado contavam com 10 minutos, no máximo, de equivalência de tempo de trabalho, ou seja, 10 minutos a menos no local de trabalho não acarretariam desconto salarial, bem como 10 minutos a mais não configurariam hora extra. Além disso, garantia que as atividades desenvolvidas pelo empregado (não importa quais) enquanto ainda em local de trabalho seriam consideradas como tempo à disposição do empregador:

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

- Quanto às **horas *in itinere***, ou seja, o tempo que o empregado leva da sua casa até o local de trabalho, tínhamos o disposto no art. 58 §2º, segundo o qual poderia ser computado na jornada de trabalho esse período, desde que:

1. Fosse um local de difícil acesso ou não servido por transporte público; ou

2. O empregador fornecesse transporte.

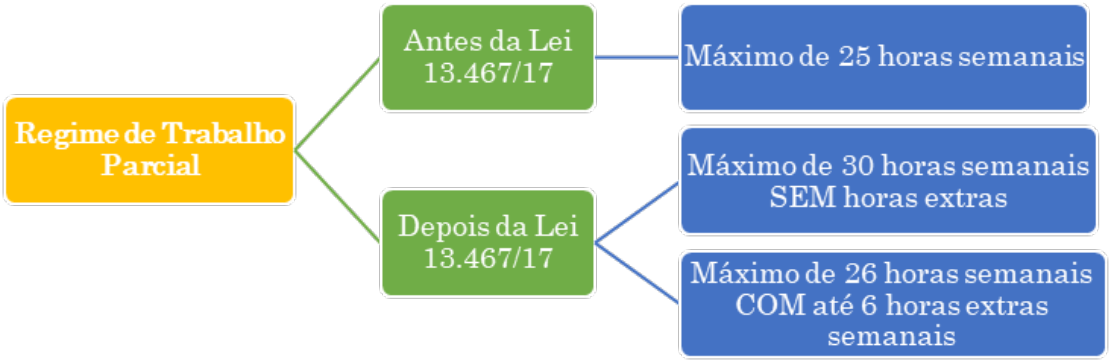
Como ficou?

- O legislador pretendeu excluir todo o tempo em que o empregado permanece na empresa sem trabalhar da contagem salarial. O empregado não figura mais como a disposição de seu empregador enquanto realiza outras atividades no local de trabalho. Agora essas pausas não serão contadas como tempo de atividade laboral.
- Veja que o rol elencado pelo Art. 4º §2º é exemplificativo, uma vez que utiliza a expressão *entre outras*. Assim, quaisquer outras práticas pelo empregado dentro do estabelecimento do empregador poderão não ser consideradas como tempo à disposição do trabalho, mas, sim, tempo de folga, tempo que não se computa como hora trabalhada.
- Contraria expressamente a súmula 366 do TST (acima mencionada). Esta súmula deverá ser revista pelo Tribunal.
- Única exceção: tempo relativo à troca de uniforme, **se houver obrigatoriedade** de a troca ser feita na empresa, poderá, sim, ser computado como tempo de trabalho. (desde que não ultrapasse 10 minutos diários).
- Com a alteração do art. 58 §2º supramencionadas, não há mais que se falar em *horas in itinere*, NUNCA sendo computado na jornada do empregado o seu tempo de deslocamento até o local de trabalho, nem mesmo se ele morar em lugar de difícil acesso.

REGIME DE TRABALHO PARCIAL

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017
Art. 58-A Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.	Art. 58-A 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.

Em relação ao regime de trabalho parcial, percebe-se que foram criadas duas novas situações. Vejamos quadro comparativo abaixo:



Atenção: Sugere-se a leitura dos parágrafos incluídos no Art. 58 da CLT que regulamentam o trabalho no regime de tempo parcial.

HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÕES

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017
Art. 59. [...] §1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal [...] §4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras	Art. 59 [...] §1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, **50%** (cinquenta por cento) superior à da hora normal. [...] §4º Revogado §5º O **banco de horas** poderá ser pactuado por **acordo individual escrito**, desde que a compensação ocorra no período máximo de **seis meses**. §6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por **acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês**.

Sem correspondência	Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, **não implica a repetição do pagamento das horas excedentes** à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

A partir da leitura do dispositivo acima, podemos fazer algumas observações:

- No parágrafo 1º do Art. 59 percebe-se que o legislador apenas **corrige** o percentual referente às horas extras. Isto porque, apesar de a redação antiga referir-se a um adicional de 20%, já era aplicado o adicional mínimo de 50%, em conformidade com o Art. 7º, XVI da Constituição Federal, ou seja, o dispositivo tornou-se constitucional.
- **Banco de horas**: os parágrafos incluídos no artigo 59 que fazem referência ao banco de horas trouxeram alterações significativas em relação a esse instituto.

Obs. O banco de horas é espécie de compensação de jornada aleatória, sem critérios fixos. Estabeleçamos isto:

- O **Regime de Compensação de Jornada** é o acréscimo de horas em jornadas de certos dias determinados para que se possa descansar em outros dias também predeterminados;
- O **Regime de Banco de Horas** é aquele em que o empregador ordena a prorrogação da jornada de trabalho do empregado em algum(s) dia(s) determinado(s) sem que haja previamente um dia reservado para a compensação destas horas.
- Como era? O Banco de horas era autorizado somente por **norma coletiva** (Súmula 85, V, do TST).
- Como ficou? Passa-se a aceitar a compensação de jornada pelo esquema de banco de horas também por **acordo escrito**, o que facilita sua aplicação, mas desde que a compensação ocorra dentro de **6 meses**.

- Legislador autoriza o ajuste escrito **ou tácito** para o regime de compensação de jornada contanto que a compensação ocorra **dentro do mesmo mês** (parágrafo 6º do artigo 59).
- A partir da leitura d**o art. 59-B**, vemos a modificação no tratamento da situação de um empregado que em um dia, eventualmente, trabalha mais de 2 horas extras.

- Como era? Nessa situação, seria devido ao empregado o pagamento das **horas extras + adicional respectivo.**
- Como fica? Se, apesar de o empregado trabalhar mais de duas horas extras em um dia, estiver dentro de 44 horas semanais, apenas será devido o **adicional pelas horas extras** trabalhadas naquele dia e não as horas extras em si.

JORNADA 12X36

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017
Sem correspondência	Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de **doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso**, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** deste artigo **abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno,** quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

A temática da jornada 12x36 sempre foi muito polêmica.

Antes da reforma trabalhista, não havia previsão legal para esse tipo de jornada, mas a jurisprudência dominante já aceitava a sua ocorrência desde que previsto em lei ou decorrente de instrumento normativo, fruto de negociação coletiva.

Com a reforma trabalhista, resta pacificado o entendimento de que é autorizada, por meio de mero **acordo escrito**, esta formatação de jornada.

Note: O empregado contratado pelo regime 12x36 **NÃO terá direito** a receber em dobro pelos feriados trabalhados nem ao adicional noturno pelas horas diurnas trabalhadas em prorrogação do trabalho noturno.

INTERVALO INTRAJORNADA

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017
Art. 71. [...] §4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.	Art. 71 [...] §4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de **natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50%** (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

A partir da leitura do dispositivo acima, podemos fazer algumas observações:

Como era antes?

- Intervalo concedido parcialmente ao empregado dava direito à totalidade do período previsto para gozo.
- Súmula 437, I do TST nesse sentido:

> *Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais,* ***implica o pagamento total do período*** *correspondente,* ***e não apenas daquele suprimido****, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.*

- Havia Natureza salarial dessa parcela, de acordo com o inciso III da mesma súmula do TST mencionada (437).

Como ficou?

- Intervalo concedido parcialmente ao empregado dá direito de receber APENAS o período não gozado e NÃO a totalidade do período previsto para gozo.
- O legislador expressamente prevê a **natureza indenizatória** dessa parcela.
- Súmula 437, incisos I e III devem ser revistos ou cancelados pelo TST.