

Tempo a disposição do empregador

Antes 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. 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 servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

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. [...] §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 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 encontrava-se no 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 excede 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 à 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 supramencionada, 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

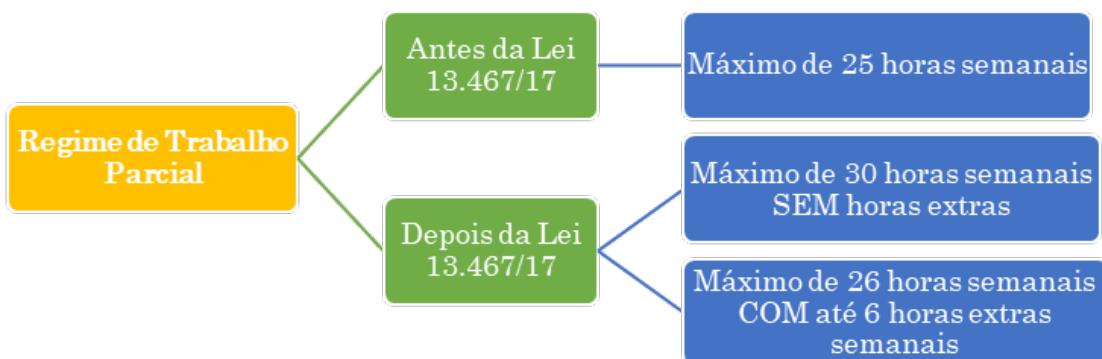
Antes da Lei 13.467/2017

Art. 58-A Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não excede a vinte e cinco horas semanais.

Depois da Lei 13.467/2017

Art. 58-A Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não excede a **trinta horas semanais**, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não excede 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

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.

Depois da Lei 13.467/2017

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**.

Antes da Lei 13.467/2017

Sem correspondência

Depois da Lei 13.467/2017

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 descharacteriza 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 **corrigiu** 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**.
- O 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 do 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

Sem
correspondência

Depois da Lei 13.467/2017

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

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.

Depois da Lei 13.467/2017

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.