



REFORMA
TRABALHISTA E A
**LEI DE LIBERDADE
ECONÔMICA**

E-BOOK

OBJETIVO	3
TEMPO À DISPOSIÇÃO	4
TEMPO DESLOCAMENTO	6
TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL	7
HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÃO DA JORNADA	8
JORNADA DE TRABALHO 12 X 36	9
DECLARAÇÃO DE INVALIDADE DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA	10
TELETRABALHO	11
INTERVALO INTERJORNADA (NÃO CONCESSÃO)	12
AMAMENTAÇÃO (HORÁRIOS)	12
PREVALÊNCIA DO CONVENCIONADO SOBRE O LEGISLADO	13
DIREITO QUE NÃO PODEM SER NEGOCIADOS POR CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO	14
HORÁRIO DE TRABALHO E SEU REGISTRO	15
LIBERDADE NO DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADE ECONÔMICA	16

SUMÁRIO



Há dois anos a reforma trabalhista entrou em vigor, inserindo no ordenamento jurídico laboral inúmeras novidades, que também foram corroboradas com a recente entrada em vigor da Lei da Liberdade Econômica.

O objetivo deste e-book é, sucintamente, abordar a jornada de trabalho, as inovações e modificações trazidas tanto pela Reforma Trabalhista, quanto pela Lei de Liberdade Econômica.

Os apontamentos ora realizados são de caráter geral, pertencendo aos departamentos jurídico e pessoal averiguar se as normas introduzidas e/ou modificadas não embatem com normas internas ou Acordos e Convenções Coletivas.

OBJETIVO

TEMPO À DISPOSIÇÃO

A reforma trabalhista alterou o artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), principalmente o §2º, que dispõe sobre o tempo à disposição do empregador.

Isso significa que não se considerará mais tempo à disposição da empresa, não sendo contado como período de horas extras, o que exceder a jornada normal de trabalho, mesmo que ultrapasse o limite de tolerância de 05 (cinco) minutos previsto no § 1º do artigo 58 desta Consolidação, quando o empregado: por vontade própria, buscar proteção pessoal (em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas (chuva, por exemplo), nas dependências da empresa.

A inclusão deste dispositivo busca impedir o pagamento de horas extras ao empregado que, apesar de estar na empresa, não está de fato à disposição do empregador, mas realizando atividades de interesse próprio, fato que se tornou rotineiro em algumas empresas. Deve ser considerado como jornada (tempo à disposição).

TEMPO À DISPOSIÇÃO

A circunstância do empregado adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para cumprir atividades particulares, entre outras, não conta mais como tempo à disposição, podendo-se citar entre elas: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, relacionar-se socialmente, realizar higiene pessoal, e trocar de roupa ou uniforme (quando não houver a obrigatoriedade de realizar a troca na empresa).

As previsões contidas no respectivo dispositivo legal conglomeram fatos que ocorrem no dia a dia das empresas. Afinal, por diversas vezes, funcionários ficam mais tempo no local de trabalho para esperar um colega, com o qual costuma fazer o trajeto para casa, ou ainda pode estar aguardando a liberação da rua no caso de interrupção por acidente, etc.

No que tange à utilização de uniforme, ressalta-se que, caso o empregado possa vir da sua casa e vice-versa com o uniforme, os períodos gastos com a troca de roupa não são mais considerados como tempo à disposição. Entretanto, se o uniforme precisa ser colocado antes do trabalho ou quando da sua saída (por uma questão de higiene, por exemplo), no local de trabalho, tal tempo deve ser considerado como jornada (tempo à disposição).



TEMPO DESLOCAMENTO

Anteriormente a Reforma Trabalhista, entendia-se que as horas in itinere, o tempo que o empregado passava no transporte fornecido pelo empregador se deslocando de sua residência ao trabalho, e vice e versa, eram consideradas como tempo de serviço pelo fato de o empregado estar à disposição do empregador, e, por consequência, deveriam ser remuneradas.

A introdução do § 2º no artigo 58 da CLT passou a definir que o tempo de deslocamento, entre a residência do empregado até o posto de trabalho, e o seu retorno, por qualquer meio de transporte (inclusive por caminhada), fornecido ou não pelo empregador, não é computado na jornada de trabalho, não sendo considerado tempo à disposição.



TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Modalidade de contrato de trabalho com jornada reduzida.

Não existe impedimento algum para que o empregado seja contratado com uma jornada menor que a jornada normal de 8 horas diárias de segunda a sexta-feira e 4 horas aos sábados.

É possível a adoção do regime de tempo parcial com duração de, no máximo, 30 horas semanais, sem a permissão de horas extras, ou de até 26 horas semanais, com a permissão de 6 horas extras semanais.

Um benefício para esses contratos, de jornadas curtas, é a possibilidade de compensação das horas suplementares até a semana imediatamente posterior à da sua execução. Caso esta compensação não ocorra, as horas suplementares deverão ser pagas como horas extras na folha de pagamento do mês seguinte ao da sua realização.

HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÃO DA JORNADA

O texto da reforma trabalhista, além de prever a hipótese de celebração de acordo individual para adoção de banco de horas para compensação semestral (art. 59, §5º, da CLT), estabeleceu a possibilidade de ocorrência de acordo individual, tácito ou escrito, para compensação no mesmo mês (art. 59, §6º, da CLT).

A regra anterior do banco de horas permitia a compensação dentro do período de 01 (um) ano ou prazo inferior, desde que fosse viabilizada por norma coletiva (com participação obrigatória do sindicato dos empregados).

Outra novidade foi a possibilidade de estabelecer a compensação de jornada (banco de horas) das horas de trabalho dentro do mesmo mês, por acordo escrito ou verbal.

A realização de horas extras, no limite de 02 (duas) horas por dia, não mais descaracteriza o acordo de compensação de jornada.

Para a empregada doméstica, que possui legislação própria (Lei Complementar nº 150/2015), a compensação de jornada precisa ocorrer mediante acordo escrito.

JORNADA DE TRABALHO 12 X 36

Em breve síntese, os art. 59-A, 59-B e 60 inseridos na CLT trouxeram as seguintes alterações: a permissão dessa jornada de labor de 12 horas seguidas por 36 horas de descanso, por simples acordo individual escrito, é retirada a obrigatoriedade de ser por negociação coletiva ou lei, ou seja, foi autorizada a aplicação para toda e qualquer categoria; considerou compensados não apenas os dias de descanso semanal remunerado, mas também os feriados trabalhados, bem como, as prorrogações de trabalho noturno e, por fim, declarou dispensada das atividades insalubres a exigência de licença prévia das “autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho”.

Importante destacar que os intervalos intrajornada pode ser usufruídos ou indenizados, a nova lei possibilitou a concessão, ou na supressão, a indenização.

A legislação também foi alterada para os intervalos intrajornadas suprimidos ou reduzidos, hoje eles possuem natureza indenizatória e não mais salarial. O que também favoreceu a classe dos empregadores.

Ademais, o pagamento somente será devido ao período suprimido e não mais a todo o intervalo atendendo ao princípio da proporcionalidade.



DECLARAÇÃO DE INVALIDADE DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA

O artigo 59-B da CLT transcreveu em grande parte o entendimento existente na Súmula nº 85, III, do TST. Ao prever que 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, desde que não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o adicional respectivo.

Nesse aspecto, portanto, a reforma trabalhista não trouxe nenhuma mudança em relação ao entendimento dominante até então. A novidade, porém, está no parágrafo único desse artigo. Este afirma que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.



TELETRABALHO

O teletrabalho é conceituado como "prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo" (artigo 75-b).

A reforma trabalhista procurou formalizar uma prática já existente e adotada por inúmeras empresas e profissionais que, diante do caos vivido para deslocamento da residência para o trabalho e do trabalho para residência, bem como os custos de se manter toda uma estrutura para acolher o empregado no ambiente da empresa, optou-se por se render à tecnologia e a possibilidade de reduzir os custos e manter o contrato de trabalho.

Pretendeu-se, ainda, como este tipo de trabalho, criar uma exceção ao controle de jornada, pois, o empregado que exerce atividades no regime de teletrabalho não faz jus às horas extras que eventualmente prestar.

INTERVALO INTRAJORNADA (NÃO CONCESSÃO)

A partir da reforma trabalhista, a não concessão (integral) 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.

AMAMENTAÇÃO (HORÁRIOS)

De acordo com o artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a empregada tem direito, durante a jornada de trabalho, à 2 (dois) descansos especiais de 30 minutos cada um, para amamentar seu filho até que ele complete 6 (seis) meses de idade.

O objetivo do artigo não é suprir os interesses da mãe, mas sim, beneficiar o menor. Além de garantir amamentação adequada para a criança, o artigo visa também, proteger a saúde do menor e aumentar o tempo de convívio entre a mãe e o filho, o que é essencial para o correto desenvolvimento físico e psíquico do menor.

PREVALÊNCIA DO CONVENCIONADO SOBRE O LEGISLADO

Destaca-se que a prevalência da negociação coletiva sobre o legislado já era encontrada no ordenamento jurídico brasileiro, não se tratando de um fenômeno recente. Em verdade, essa possibilidade sempre foi permitida no sentido de beneficiar o trabalhador, por meio da concessão de direitos e vantagens não previstos na lei ou robustecendo o patamar mínimo nela estabelecido.

O artigo 611 -A, que estipula a prevalência das condições ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, exemplificando em quinze incisos as matérias cuja disposição em negociação coletiva gozarão de supremacia em face da lei.

A convenção coletiva ou o acordo coletivo tem prevalência sobre a lei quando versarem sobre os seguintes temas: a) pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites da Constituição Federal; b) banco de horas anual; c) intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 06 (seis) horas; d) teletrabalho; e) regime de sobreaviso;

f) trabalho intermitente; g) modalidade de registro da jornada de trabalho; h) troca de dia do feriado; e; i) prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes.



DIREITOS QUE NÃO PODEM SER NEGOCIADOS POR CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO

No tópico anterior vislumbramos algumas hipóteses quanto a possibilidade de direitos serem convencionados ou acordados e sobreporem-se a própria lei, entretanto, deve-se registrar também haver vedações expressas de direitos que não podem ser convencionados e acordados, nos moldes dispostos no artigo 611-B da CLT.

Quanto ao tema da jornada de trabalho, fica vedado estipular, em negociação coletiva, cláusulas que eliminem ou reduzam os seguintes direitos: a) remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; b) repouso semanal remunerado; c) remuneração das horas extras com adicional, no mínimo, superior a 50% (cinquenta por cento) da hora normal; e d) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze).

HORÁRIO DE TRABALHO E SEU REGISTRO

A Lei nº 13.874/2019 alterou o artigo 74 da CLT, dispondo que o horário de trabalho deve ser anotado no registro de empregados, tornando obrigatório o controle da jornada para empresas que tem mais de 20 empregados (anteriormente a este Lei era exigido o controle para aquelas que detinham mais de 10 empregados).

O registro de entrada e saída do trabalho pode ser feita em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitindo-se a pré-assinalação do período de repouso (intervalos).

Nos casos em que os colaboradores exercem suas atividades fora do âmbito da sede da empresa, o horário também deve ser objeto de registro e ficar em sua posse. Permite-se o repasse das anotações do empregado, quanto à sua jornada, para o sistema de registro manual, mecânico ou eletrônico (substituindo-se, assim, a antiga “papeleta externa”).

Outra inovação é a possibilidade de se utilizar o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho. O empregado apenas anotaria as horas extras caso estas ultrapassassem a sua jornada normal de trabalho. Para tal permissão, é obrigatório que se estabeleça tal condição, por acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (sendo que essas duas últimas modalidades já são aceitas pelo Poder Judiciário Trabalhista).

LIBERDADE NO DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADE ECONÔMICA

A Lei nº 13.874/2019 coloca, em seu artigo 3º, inciso II, letra “c”, que “São direitos de toda pessoa, natural ou jurídica, essenciais para o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País” desenvolver atividade econômica em qualquer horário ou dia da semana, inclusive feriados, sem sujeição de cobranças ou encargos adicionais, observadas a legislação trabalhista.

É lícito o trabalho em qualquer horário ou dia da semana, inclusive domingos e feriados, não incidindo custos adicionais, desde que observada a legislação trabalhista.

Realizado o trabalho em domingo ou feriado, terá o empregado direito ao seu repouso semanal remunerado compensatório em qualquer outro dia dentro da mesma semana (o que se chama de “folga compensatória”).

Cumpra-se, não ser possível o trabalho em todos os domingos de um mês, conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, devendo, no mínimo, uma folga mensal recair em um domingo.

Ilan Bortoluzzi Nazário

Advogado

OAB/SC 16.733-b | OAB/RS 95837-A

Suzam Keli Negretto

Advogada

OAB/SC 21.723

–

Av. Porto Alegre, 427 - D, 8º andar

Sala, 808 | Ed.Lazio Execultico

Centro, Chapecó - SC, BR | 89802-130

55 49 3331.3132 | 49 3331.3133

nbn@nbn.adv.br | www.nbn.adv.br

  @nbnadvogados

