

PROJETO ZAC DE CAPACITAÇÃO

1

CONTAGEM REGRESSIVA DA REFORMA TRABALHISTA

(ENTRADA EM VIGOR DA LEI N. 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017)



TEMA:

JORNADA DE TRABALHO

FALTAM

2

DIAS



A **Zilmara Alencar Consultoria Jurídica - ZAC** dando continuidade à capacitação com contagem regressiva para a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, que ocorrerá no dia 11 de novembro de 2017, disponibiliza na data de hoje material sistematizado sobre a representação dos trabalhadores no local de trabalho, com o objetivo de contribuir no enfrentamento de possíveis precarizações das relações de trabalho.

Para cada tema tratado serão abordados:

- ➔ O QUE ALTEROU;
- ➔ QUAIS AS PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS;
- ➔ O QUE AS ENTIDADES SINDICAIS PODEM FAZER.



JORNADA DE TRABALHO

3

JORNADA DE TRABALHO. REFORMA TRABALHISTA. ALTERAÇÃO DO BINÔMIO “JORNADA E SALÁRIO” PARA “JORNADA E PRODUTIVIDADE”. RESGUARDAR DIREITOS POR MEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.





O QUE ALTEROU?

A jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o trabalhador se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato.

4

De acordo com Maurício Godinho¹:

A jornada mede a principal obrigação do empregado no contrato – o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador. Por ela mensura-se, também, em princípio, objetivamente, a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia. É a jornada, portanto, ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados). Daí sua grande relevância no cotidiano trabalhista e no conjunto das regras inerentes ao Direito do Trabalho.

Dessa forma, o tema da jornada juntamente com o tema referente ao salário de destacam na história do Direito do Trabalho, formando o binômio principal e mais discutido ao longo das lutas trabalhistas que conduziram à construção e ao desenvolvimento desse ramo do direito.

¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, pág. 876.

Atualmente, temos três critérios de fixação da jornada de trabalho, segundo Maurício Godinho: a) tempo efetivamente trabalhado; b) tempo à disposição; e c) tempo de deslocamento.

De acordo com o referido doutrinador, a ordem jurídica brasileira adota como regra de cômputo de jornada de trabalho o critério de tempo à disposição, que considera como componente da jornada o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho, independentemente de ocorrer ou não efetiva prestação de serviços. Ressalte-se que a expressão “centro de trabalho” não traduz, necessariamente, a ideia de local de trabalho.

Além desse critério, o ordenamento jurídico brasileiro apreendeu também uma exceção ao adotar o critério de tempo de deslocamento. É o que se verifica nas chamadas horas *in itinere*.

A importância dos temas jornada e salário é tão clara que a Constituição Federal de 1988 permitiu a sua flexibilização apenas por meio de negociação coletiva, *verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo**;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho**;

Ocorre que com o advento da Lei n. 13.467/2017 o binômio jornada e salário é modificado, uma vez que a nova legislação trouxe diversas alterações em dispositivos que tratam da jornada de trabalho, alterando inclusive o critério adotado atualmente pelo direito do trabalho, migrando para o critério de tempo efetivamente trabalhado:

 CLT (ANTES DA ALTERAÇÃO)	CLT (ALTERADA PELA LEI N. 13.467/2017)
<p>TEMPO À DISPOSIÇÃO</p> <p> 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.</p> <p>Parágrafo único - Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho.</p>	<p>TEMPO À DISPOSIÇÃO</p> <p> 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.</p> <p>(...)</p> <p>§ 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</p>

	<p>outras:</p> <p>I - práticas religiosas;</p> <p>II - descanso;</p> <p>III - lazer;</p> <p>IV - estudo;</p> <p>V - alimentação;</p> <p>VI - atividades de relacionamento social;</p> <p>VII - higiene pessoal;</p> <p>VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.</p>
<p><i>HORAS IN ITINERE</i></p> <p>Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.</p> <p>(...)</p> <p>§2º O tempo despendido pelo empregado até o local de</p>	<p><i>HORAS IN ITINERE</i></p> <p>Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.</p> <p>(...)</p> <p>§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de</p>

<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.</p> <p>§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras</p>	<p>BANCO DE HORAS</p> <p>Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p> <p>(...)</p> <p>§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.</p> <p>§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.</p>

<p>não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.</p> <p>§ 4o Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.</p>	
<p>Não tinha previsão</p>	<p>JORNADA 12 X 36</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>TELETRABALHO</p> <p>Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:</p>	<p>TELETRABALHO</p> <p>Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:</p>

<p>I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;</p> <p>II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.</p>	<p>(...)</p> <p>III - os empregados em regime de teletrabalho.</p>
<p>Não tinha previsão</p>	<p>TRABALHO INTERMITENTE</p> <p>Art. 452-A. O Contrato de Trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.</p> <p>§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.</p> <p>§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.</p> <p>§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a</p>

subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º **O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador**, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento

da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do tempo de serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de Férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.



CONSEQUÊNCIAS

Em leitura aos dispositivos citados acima, verifica-se que a Lei n. 13.467/2017 modifica o binômio “jornada e salário” para “jornada e produtividade”.

Isso porque a referida Lei institui o trabalho intermitente; regulamenta o teletrabalho, excluindo essa modalidade do capítulo da jornada de trabalho; extingue as horas *in itinere*; exclui do tempo à disposição diversas situações que são vivenciadas pelos trabalhadores; além de permitir a compensação de jornada por meio de acordo individual (banco de horas e jornada 12x36).

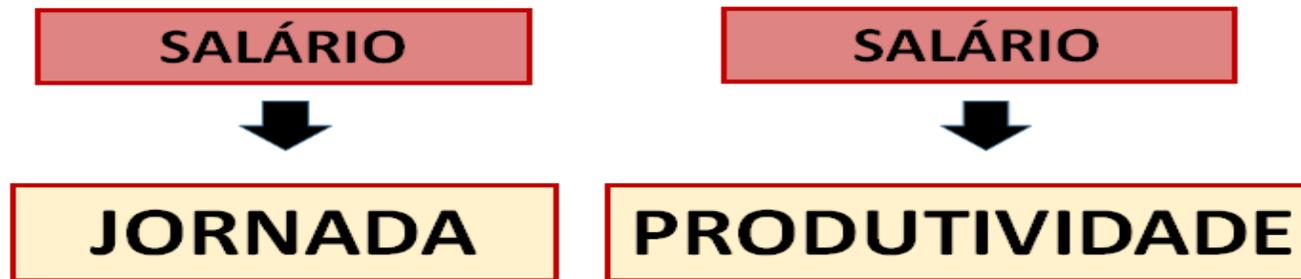
Quanto ao trabalho intermitente, é aquele prestado com subordinação, de forma não contínua, ocorrendo com alternância de períodos e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses. Assim, o trabalhador intermitente receberá pelo período efetivamente trabalhado.

Com relação ao teletrabalho, a nova legislação exclui os referidos trabalhadores do sistema de controle de jornada. Dessa forma, com ausência do mencionado controle o pagamento das horas extras ficaria prejudicado.

Além disso, retira a necessidade do banco de horas e da jornada 12x36 serem pactuados mediante norma coletiva, podendo ser ajustado mediante acordo individual entre empresa e empregado, em clara contrariedade aos termos do art. 7º, XIII, da Constituição Federal.

No que tange às horas *in itinere*, a estrutura matriz do art. 4º da CLT contempla a lógica do tempo à disposição, não eliminada a condição de cômputo quando se verificar concretamente que o transporte era condição e/ou necessidade irrefutável para possibilitar o trabalho no horário e local designados pelo empregador. Com a nova legislação, o trabalhador não mais fará jus à contagem como tempo de trabalho do tempo de deslocamento gasto em trecho de difícil acesso ou sem transporte público por meio fornecido pelo empregador.

RELAÇÕES DE TRABALHO





O QUE AS ENTIDADES SINDICAIS PODEM FAZER?

Com as referidas alterações trazidas pela Lei n. 13.467/2013, as entidades sindicais devem buscar resguardar o eixo central do direito do trabalho, qual seja, jornada e salário, por meio da negociação coletiva, tendo em vista inclusive o previsto no art. 611-A da CLT.

Como por exemplo, na jornada 12x36 e no banco de horas (compensação de jornada), as entidades podem prever a necessidade de instrumento coletivo para a sua instituição, em respeito ao art. 7º, XIII, da Constituição Federal.

Nesse sentido, é o enunciado aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho organizado pela ANAMATRA:

Enunciado

1

Título **BANCO DE HORAS**

Ementa

BANCO DE HORAS POR ACORDO INDIVIDUAL. A COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS REQUER INTERVENÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA, INDEPENDENTEMENTE DO SEU PRAZO DE DURAÇÃO, CONFORME ARTIGO 7º, XIII, CF, QUE AUTORIZA A COMPENSAÇÃO APENAS MEDIANTE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

16

Enunciado

2

Título **JORNADA 12X36**

Ementa

JORNADA 12X36. 1. TRATANDO-SE DE REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA, É ESSENCIAL PARA A SUA VALIDADE A PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, NOS TERMOS DO ARTIGO 7º, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, INCLUSIVE EM RELAÇÃO AO COMERCIÁRIO, EM RAZÃO DE LEI ESPECIAL (LEI 12.790/2013). 2. ARTIGO 60, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT. DISPENSA DE LICENÇA PRÉVIA PARA A REALIZAÇÃO DE JORNADA 12X36. MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. INCONSTITUCIONALIDADE POR INFRAÇÃO AO ARTIGO 7º, XXII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 3. IMPOSSIBILIDADE DE REGIME "COMPLESSIVO" QUANTO AO PAGAMENTO DE FERIADOS E PRORROGAÇÃO DA JORNADA NOTURNA, POR INFRAÇÃO AO ARTIGO 7º, IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 4. A PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS, INCLUSIVE PELA SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA (AINDA QUE PARCIAL), DESCARACTERIZA O REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA 12X36, IMPLICANDO O PAGAMENTO COMO HORA EXTRAORDINÁRIA DAQUELAS LABORADAS ALÉM DA 8ª DIÁRIA, POR INFRAÇÃO AO ARTIGO 7º, XIII E XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Com relação ao trabalho intermitente e ao teletrabalho, as entidades sindicais poderão restringir tais modalidades, a fim de assegurar os direitos dos trabalhadores, inclusive no que tange à jornada de trabalho, conforme enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.

Enunciado	1
Título	PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E CLÁUSULA RESTRITIVA DE MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO EM INSTRUMENTO COLETIVO (TERCEIRIZAÇÃO, TELETRABALHO E TRABALHO INTERMITENTE)
Ementa	É VÁLIDA CLÁUSULA DE INSTRUMENTO COLETIVO QUE RESTRINGE TERCEIRIZAÇÃO, TELETRABALHO OU TRABALHO INTERMITENTE.
Arquivo	1222292017150246.docx

Enunciado	2
Título	TELETRABALHO: HORAS EXTRAS
Ementa	SÃO DEVIDAS HORAS EXTRAS EM REGIME DE TELETRABALHO, ASSEGURADO EM QUALQUER CASO O DIREITO AO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTERPRETAÇÃO DO ART. 62, III E DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT CONFORME O ART. 7º, XIII E XV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, O ARTIGO 7º, "E", "G" E "H" PROTOCOLO ADICIONAL À CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS EM MATÉRIA DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS ("PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"), PROMULGADO PELO DECRETO 3.321, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1999, E A RECOMENDAÇÃO 116 DA OIT.

Por fim, quanto às horas *in itinere*, as entidades sindicais poderão prever a necessidade de seu pagamento quando o empregador fornecer a condução, por se tratar de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, conforme enunciado abaixo aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

16 | HORAS DE TRAJETO: HIPÓTESES DE CÔMPUTO NA JORNADA APÓS A LEI 13.467/2017

1. A ESTRUTURA NORMATIVA MATRIZ DO ART. 4º DA CLT CONTEMPLA A LÓGICA DO TEMPO À DISPOSIÇÃO, NÃO ELIMINADA A CONDIÇÃO DE CÔMPUTO QUANDO SE VERIFICAR CONCRETAMENTE QUE O TRANSPORTE ERA CONDIÇÃO E/OU NECESSIDADE IRREFUTÁVEL, E NÃO DE ESCOLHA PRÓPRIA DO EMPREGADO, PARA POSSIBILITAR O TRABALHO NO HORÁRIO E LOCAL DESIGNADOS PELO EMPREGADOR, MANTENDO-SE O PARÂMETRO DESENVOLVIDO PELA SÚMULA 90 DO TST, CASO EM QUE FARÁ JUS O TRABALHADOR À CONTAGEM, COMO TEMPO DE TRABALHO, DO TEMPO DE DESLOCAMENTO GASTO EM TRECHO DE DIFÍCIL ACESSO OU SEM TRANSPORTE PÚBLICO POR MEIO FORNECIDO PELO EMPREGADOR, NA IDA OU RETORNO PARA O TRABALHO. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 3º, C, DA CONVENÇÃO 155 DA OIT. 2. INAPLICABILIDADE DO §2º DO ART. 58 DA LEI 13.467/2017 AO TRABALHO EXECUTADO NA ATIVIDADE RURAL.

Diante do exposto, a Zilmara Alencar Consultoria Jurídica – ZAC se coloca à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas e auxiliar no que for possível.

Brasília/DF, 09 de novembro de 2017.

Zilmara Alencar

Consultoria Jurídica