

# Reforma Trabalhista e a nova CLT ponto a ponto: Duração do Trabalho

Maíra S. Marques da Fonseca

Advogada e Consultora Trabalhista

Doutora em Direito do Trabalho pela USP

Graduada e Mestre em Direito pela UFPR

# TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

- A jornada de trabalho se compõe por:
  - Tempo efetivamente trabalhado
  - Tempo à disposição do empregador
- A Reforma Trabalhista instituiu duas alterações no que diz respeito ao **tempo à disposição**:
  1. Artigo 4º da CLT
  2. Artigo 58, §§ 2º e 3º, da CLT

# Art. 4º/CLT – Tempo à Disposição

## REDAÇÃO ANTIGA

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.

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.

# Art. 4º/CLT – Tempo à Disposição

## REDAÇÃO NOVA

Incluído o § 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:*

# Art. 4º/CLT – Tempo à Disposição

## REDAÇÃO NOVA

*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. 4º/CLT – Tempo à Disposição

## COMENTÁRIOS

- A permanência no local de trabalho não configura, por si só, a disponibilidade obreira
- Necessário, todavia, que decorra de:
  - Fato alheio à vontade patronal (*caput*)
  - Interesse particular do trabalhador (incisos)
- **Ônus da prova** quanto ao motivo da permanência no local de trabalho? *Ainda patronal!*
  - Empregado deve anotar o ponto, ou
  - Consignar por escrito o motivo

# TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR: jornadas *in itinere*

- Tempo de deslocamento casa/*trabalho*/casa
  - Acolhido; como tempo de trabalho (à disposição) pela *legislação acidentária do trabalho*:
    - **Acidente de Trajeto** – art. 21, IV, “a”, da Lei nº 8.213/91
  - A doutrina e a jurisprudência trabalhistas se posicionavam de outro modo: o tempo de deslocamento residência/*trabalho*/residência **não se computava na jornada de trabalho**

# TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR: jornadas *in itinere*

- **Exceção:**

- Seria tempo à disposição do empregador e computar-se-ia na jornada quando houvesse:
  - ✓ Deslocamento por transporte fornecido pelo empregador; e
  - ✓ Local de trabalho de difícil acesso *ou* não servido por transporte público

# Art. 58, §§ 2º e 3º, da CLT – Jornadas *in itinere* – REDAÇÃO ANTIGA

§ 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.**

# Art. 58, §§ 2º e 3º, da CLT – Jornadas *in itinere* – Súmula 90/TST

I - ...

II - **A incompatibilidade entre os horários** de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é **circunstância** que também gera o direito às horas "in itinere".

III - **A mera insuficiência** de transporte público **não enseja** o pagamento de horas "in itinere".

IV - Se houver transporte público regular em **parte do trajeto** percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas **limitam-se ao trecho não alcançado** pelo transporte público.

V - ... o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

# TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR – PORTARIA/LOCAL DE TRABALHO – Súmula 429/TST

**Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.**

# Art. 58, §§ 2º e 3º, da CLT – Jornadas *in itinere* – REDAÇÃO ATUAL

§ 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).

# Art. 58, §§ 2º e 3º, da CLT – Jornadas *in itinere* – COMENTÁRIOS

- Fim das horas *in itinere*
- Ponto positivo: estímulo ao fornecimento de transporte pelo empregador
- Crítica: “... **Até efetiva ocupação do posto de trabalho**”
  - E trabalhadores em **alto mar ou estradas**, por exemplo?
  - E o deslocamento entre a portaria e o posto?
- Impacto em contratos já vigentes?
  - Necessidade de modulação das Súmulas 90 e 429/TST, tal qual se deu com a Súmula 191/TST

# Referência – Súmula 191/TST

I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o **salário básico** e não sobre este acrescido de outros adicionais.

II – O adicional de periculosidade do **empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.** Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

# Art. 58-A/CLT – TRABALHO TEMPO PARCIAL – REDAÇÃO ANTIGA

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

§ 1o O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2o Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

# Art. 58-A/CLT – TRABALHO TEMPO PARCIAL – REDAÇÃO ANTIGA

- Autoriza a redução de salário e da jornada, de maneira proporcional, durante o contrato de trabalho;
- Limitação à 25 horas semanais (sem regulamentação quanto aos limites diários);
- Respeito ao salário mínimo por hora ou ao salário de empregado que exerça a mesma função, em tempo integral, por hora.
- Para contratos já vigentes, previsão em Negociação Coletiva e com expresse consentimento do empregado;
- Vedação de horas extras (art. 59, §4º, CLT).

# Art. 58-A/CLT – TRABALHO TEMPO PARCIAL – REDAÇÃO ATUAL

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.*

# Art. 58-A/CLT – TRABALHO TEMPO PARCIAL – REDAÇÃO ATUAL

§ 3º *As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o **acréscimo de 50%** (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.*

§ 4º *Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em **número inferior a vinte e seis horas semanais**, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, **estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.***

# Art. 58-A/CLT – TRABALHO TEMPO PARCIAL – REDAÇÃO ATUAL

§ 5o As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6o É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7o As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

# Art. 58-A/CLT – TRABALHO TEMPO PARCIAL – COMENTÁRIOS

- Extensão da possibilidade de pagamento do salário mínimo proporcional para mais de 25 horas semanais, até o limite de 30
  - 25 horas = 57% da duração normal
  - 30 horas = 73% da duração normal
  - **Desnaturalização** do trabalho a tempo parcial como medida de “compartilhamento do emprego”
- Autorização de realização de horas extras para contratos de **até 26 horas** semanais
  - Sempre limitadas a 6 horas extras por semana
  - Revogação expressa do art. 59, §4º, da CLT
- Autorização legal “automática” de compensação na semana seguinte, independentemente de pactuação individual

# Art. 58-A/CLT – TRABALHO TEMPO PARCIAL – COMENTÁRIOS

- Regime de férias igual ao dos contratos por tempo integral (art. 130/CLT), inclusive com a possibilidade de conversão de 1/3 (art. 143/CLT)
  - Revogados o art. **130-A/CLT**, que prevê a proporcionalidade das férias de acordo com o número de horas do contrato, e o art. **143, § 3º, da CLT**, que impede aos trabalhadores em tempo parcial a venda do 1/3

# Art. 59/CLT – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA – REDAÇÃO ANTIGA

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.

§ 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.

# Art. 59/CLT – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA – REDAÇÃO ANTIGA

§ 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.

§ 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 não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º Os empregados sob o regime de **tempo parcial não poderão** prestar horas extras.

# Art. 59/CLT – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA – Súmula 85/TST

I. ... acordo **individual escrito**, acordo coletivo ou convenção coletiva.

II. ... salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

III. O mero **não atendimento das exigências legais** para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante **acordo tácito**, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

IV. A **prestação de horas extras habituais** descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

V. As disposições contidas nesta súmula **não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.**

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

# Art. 59/CLT – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA – REDAÇÃO NOVA

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.*

§ 1o *A remuneração da hora extra será, pelo menos, **50% (cinquenta por cento)** superior à da hora normal.*

# Art. 59/CLT – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA – REDAÇÃO NOVA

*§ 3o Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, **na forma dos §§ 2o e 5o deste artigo**, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.*

*§ 4o (Revogado).*

# Art. 59/CLT – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA – REDAÇÃO NOVA

***§ 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.***

***§ 6o É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.***

# Art. 59-B/CLT – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA – REDAÇÃO NOVA

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.

# Art. 59/CLT – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA – COMENTÁRIOS

- Melhora da redação do *caput* e do §1º
  - Substituiu “duração normal do trabalho” por “duração diária do trabalho”
  - Substituiu o inconstitucional adicional mínimo de 20% pelo de 50%
- Acordo individual passa a poder ser até tácito **se a compensação for limitada ao mesmo mês**
  - Para banco de horas de dois a seis meses: necessária a pactuação escrita

# Art. 59/CLT – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA – COMENTÁRIOS

- **Banco de horas** passa a poder ser **pactuado individualmente**, desde que a compensação seja limitada a seis meses
  - Deve haver acordo individual **escrito**
  - Entre sete meses e um ano: ainda é necessária a negociação coletiva
  - Segue valendo o limite máximo de um ano

# Art. 59-B/CLT – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA – COMENTÁRIOS

- Necessidade de modulação quase integral da **Súmula 85/TST**
- Mantém-se a dispensa de pagamento das excedentes da 8ª diária, até o limite da 44ª semanal, quando descumpridas as exigências legais
  - Devido apenas o pagamento do adicional
- Afasta-se o efeito desconstituente das horas extras habituais
  - Torna-se possível cumular acordo de compensação com acordo de prorrogação?
  - Inclusive com labor aos sábados??

# Art. 59-A/CLT – Regime 12x36 – SÚMULA 444/TST

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

# Art. 59-A/CLT – Regime 12x36 – REDAÇÃO NOVA

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.*

# Art. 59-A/CLT – Regime 12x36 – COMENTÁRIOS

- Afasta-se o caráter de excepcionalidade
- Autorização pactuação por acordo individual
- Afasta-se a remuneração em dobro pelos feriados trabalhados
  - Já pagos pela remuneração mensal
- Inclui-se o parágrafo único no **artigo 60/CLT** para autorizar o regime 12x36 em **atividades insalubres**, sem a necessidade de licença prévia

# Art. 61/CLT – PRORROGAÇÃO – REDAÇÃO ANTIGA

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e **deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.**

...

# Art. 61/CLT – PRORROGAÇÃO – REDAÇÃO NOVA

...

*§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.*

# Art. 61/CLT – PRORROGAÇÃO – COMENTÁRIOS

- Afasta-se a necessidade de comunicação com antecedência de 10 dias à autoridade competente em matéria de trabalho, em casos de:
  - Necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior
  - Necessidade imperiosa para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto

# Art. 71/CLT – INTERVALO INTRAJORNADA – REDAÇÃO ANTIGA

Art. 71, § 3º, CLT - O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição **poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho**, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

# Art. 71/CLT – INTERVALO INTRAJORNADA – REDAÇÃO ANTIGA

Art. 71, §4º, da CLT - 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/CLT – INTERVALO INTRAJORNADA – SÚMULA 437/TST

I - 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.

# Art. 71/CLT – INTERVALO INTRAJORNADA – SÚMULA 437/TST

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a **supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.**

# Art. 71/CLT – INTERVALO INTRAJORNADA – SÚMULA 437/TST

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

# Art. 71/CLT – INTERVALO INTRAJORNADA – REDAÇÃO NOVA

Art. 71, §4º, da CLT - *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.*

# Art. 71/CLT – INTERVALO INTRAJORNADA – REDAÇÃO NOVA

*Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:*

...

***III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;***

# Art. 71/CLT – INTERVALO INTRAJORNADA – COMENTÁRIOS

- Passa-se a pagar apenas a fração suprimida do intervalo intrajornada
- Os valores relativos à supressão do intervalo intrajornada passam a ter natureza indenizatória
  - Sem efeito expansionista circular
  - Sem incidência de INSS e IR

# Art. 384/CLT – INTERVALO MULHER – COMENTÁRIOS

- Revogou-se expressamente o art. 384/CLT

*“Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”*

- Fim do intervalo de 15 minutos antes do labor extraordinário para a mulher

# Art. 62, III, da CLT – TELETRABALHO – NOVA REDAÇÃO E COMENTÁRIOS

*Art. 62, III - os empregados em regime de teletrabalho.*

- É necessário que haja efetiva ausência de controle de jornada?
  - Simples ausência ou incompatibilidade de controle?
  - É inviável, hoje em dia, o controle de jornada cumprida remotamente, em teletrabalho?

# **Art. 6º/CLT – TELETRABALHO – REDAÇÃO ORIGINAL (MANTIDA)**

**Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.**

**Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.**

# Art. 75-A a E, da CLT – TELETRABALHO – NOVA REDAÇÃO

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a 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.

Parágrafo único. O **comparecimento às dependências do empregador** para a realização de **atividades específicas que exijam a presença** do empregado no estabelecimento **não descaracteriza** o regime de teletrabalho.

# Art. 75-A a E, da CLT – TELETRABALHO – NOVA REDAÇÃO

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho **deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.**

§ 1o Poderá ser realizada a **alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo** entre as partes, registrado em **aditivo contratual.**

§ 2o Poderá ser realizada a **alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador,** garantido prazo de **transição mínimo de quinze dias,** com correspondente registro em **aditivo contratual**

# Art. 75-A a E, da CLT – TELETRABALHO – NOVA REDAÇÃO

Art. 75-D. As disposições relativas à **responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento** dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, **bem como ao reembolso de despesas** arcadas pelo empregado, **serão previstas em contrato escrito.**

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

# Art. 75-A a E, da CLT – TELETRABALHO – NOVA REDAÇÃO

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

# Art. 75-A a E, da CLT – TELETRABALHO – COMENTÁRIOS

- **Exigências materiais:** trabalho feito preponderantemente fora das dependências; com utilização de tecnologia de informação e de comunicação; que não se confunda com o trabalho externo
  - Aceita atividades que demandem presença obrigatória nas dependências patronais, sem especificar frequência
- **Exigência formal:** contrato individual, com especificação de atividades

# Art. 75-A a E, da CLT – TELETRABALHO – COMENTÁRIOS

- **Alteração de regime:** sempre mediante aditivo contratual (precisa ser escrito? Pensar no art. 443/CLT)
  - Presencial → Teletrabalho: com mútuo acordo
  - Teletrabalho → Presencial: por vontade unilateral do empregador
    - Ou seja: o teletrabalho é considerado mais gravoso ao empregado!

# Art. 75-A a E, da CLT – TELETRABALHO – COMENTÁRIOS

- **Custeio de equipamentos, manutenção e infraestrutura:** a critério do que constar no contrato escrito!!!
  - O mesmo para reembolso de despesas
  - Transferência dos riscos do empreendimento
- **Saúde e segurança no trabalho:** dever patronal de informar, sem obrigação de fiscalização
  - Se empregado assina termo de responsabilidade, exime o empregador de qualquer ônus por eventual adoecimento/acidente

# Art. 134/CLT – FÉRIAS – REDAÇÃO ANTIGA

§ 1º - Somente em **casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos**, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão **sempre concedidas de uma só vez**.

# Art. 134/CLT – FÉRIAS – REDAÇÃO NOVA

§ 1o *Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.*

§ 2o (Revogado).

§ 3o *É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado*

# Art. 134/CLT – FÉRIAS – COMENTÁRIOS

- A concordância do empregado passa a ser exigida para fins de fracionamento de férias
- Fracionamento em até três períodos
  - Um com no mínimo 14 dias
  - Outros dois com no mínimo 5 dias cada um
- Menores de 18 e maiores de 50 passam a poder fracionar
- Relevante vedação legal de concessão de férias nos dois dias que antecedam feriados ou DSR

# Art. 443/CLT – CONTRATO DE TRABALHO – REDAÇÃO ANTIGA

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser **acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado**

# Art. 443/CLT – CONTRATO DE TRABALHO – REDAÇÃO NOVA

Art. 443. *O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.*

# Art. 443/CLT – CONTRATO DE TRABALHO – REDAÇÃO NOVA

§ 3º *Considera-se como **intermitente o contrato de trabalho** no qual a prestação de serviços, com subordinação, **não é contínua**, ocorrendo com **alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses**, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.*

# Art. 452-A/CLT – CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE – REDAÇÃO NOVA

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.

§ 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.

§ 2o Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

# Art. 452-A/CLT – CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE – REDAÇÃO NOVA

**§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a 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.**

# Art. 452-A/CLT – CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE – REDAÇÃO NOVA

§ 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.

# Art. 452-A/CLT – CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE – REDAÇÃO NOVA

§ 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