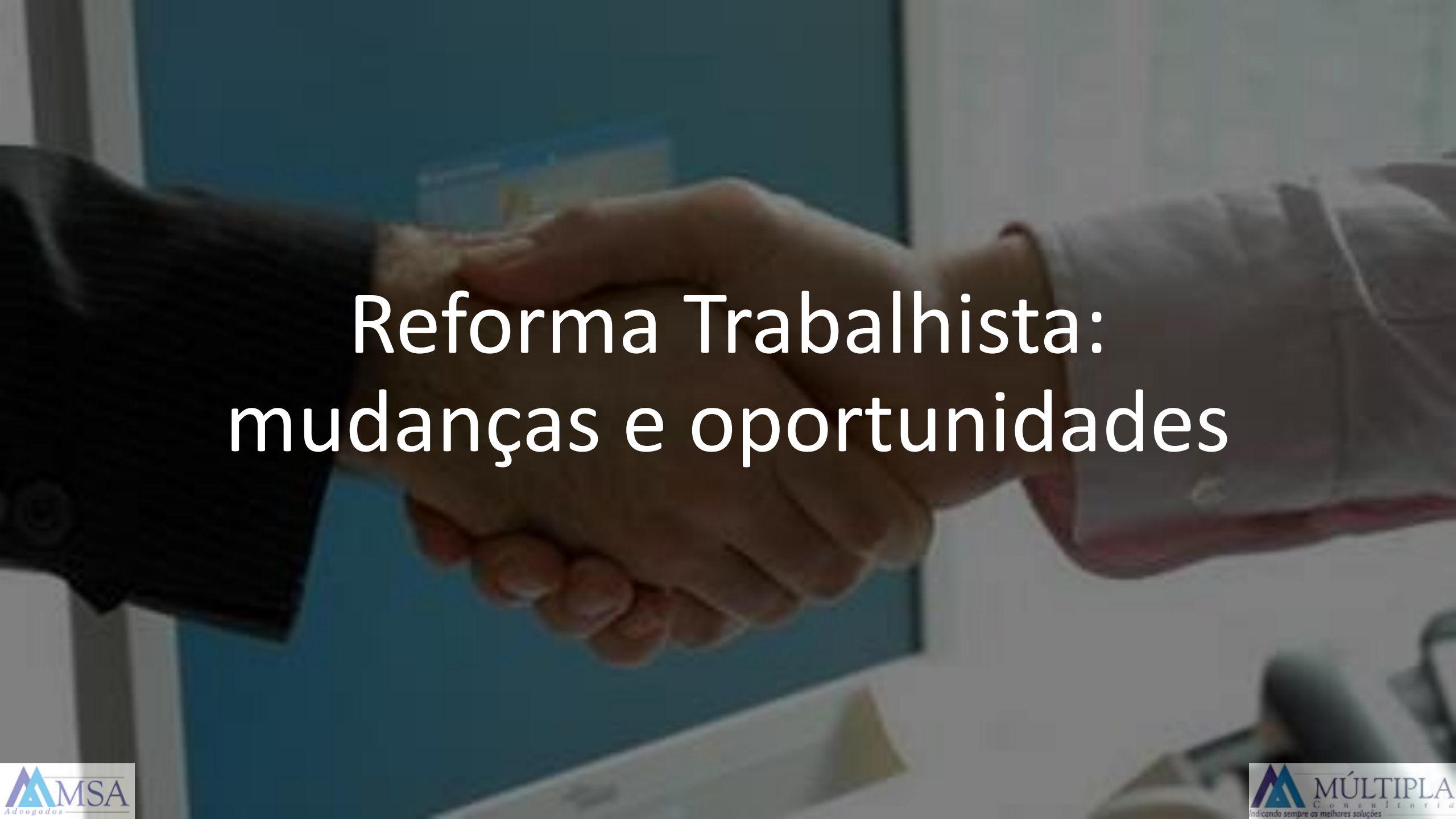


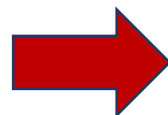


Reforma Trabalhista: mudanças e oportunidades

- **HORAS *IN INTINERE* (ARTIGO 58 §2º DA CLT)**

Antes da Reforma

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 empregado fornecer a condução.**



Depois da Reforma

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 mais computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

O que continua?

A jornada de 8 horas diárias e/ou 44 semanal, podendo exceder a 2 horas extras diárias

O que muda?

A forma de compensação e a forma de *como tratar* essa compensação, que pode ser:

Mensal

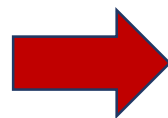
Banco de horas (semestral)

Autorização da escala de 12 x 36

Compensação de horário mensal

Antes da Reforma

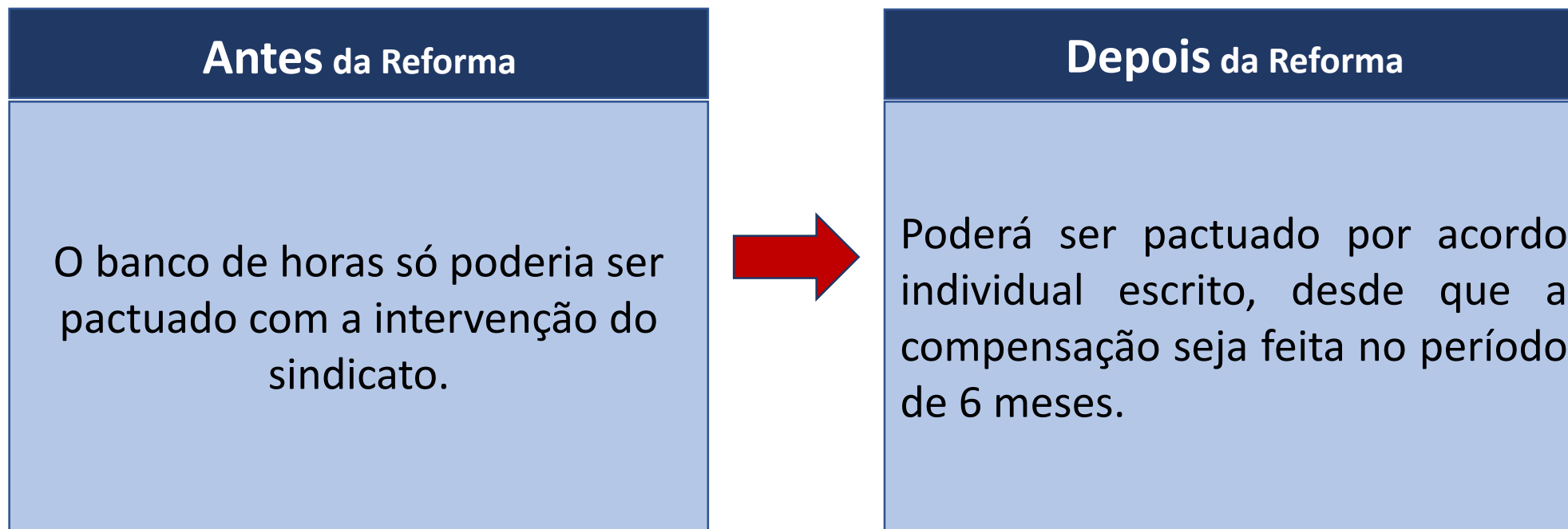
A compensação deveria ser no dia seguinte a realização da hora extraordinária



Depois da Reforma

Limite legal (art. 59 §6º): pode ser realizada horas extras diárias (não excedente ao limite legal) podendo por acordo **individual**, **tácito** ou **escrito** ser compensada dentro do mesmo mês.

Banco de horas



Autorização da escala de 12 X 36 (artigo 59-A - CLT)

“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.”

- Intervalo indenizado **pode ser suprimido**
- A jornada **já abrange** o pagamento do RSR
- Trabalho em domingos e feriados / 100% no descanso das 36 horas
- **Não haverá** prorrogação de trabalho noturno

Descumprimento do acordo de compensação (artigo 59-B da CLT)

- Não descaracteriza o acordo de compensação. Será considerado para pagamento somente as horas não compensadas e observado o adicional de 50%.
- Não implica em pagamento de jornada a partir da 8ª e sim, somente é devido os 50% das horas realizadas não compensadas.

Teletrabalho (artigos 75-A e 75-E da CLT)

Foi criado ante a necessidade de regulamentar as pessoas que tem a possibilidade de trabalhar fora do local de trabalho

Artigo 75-B - Conceito:

“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 se constituam como trabalho externo”

Aspectos especiais que devem ser tomados para esse tipo de contrato

- Não implica em pagamento de horas extras.
- Deverá constar expressamente no contrato de trabalho e conter nele, as atividades específicas que serão realizadas pelo empregado.
- Pode haver alteração para o regime presencial, desde que haja mútuo acordo e registro em termo aditivo.
- Caso a alteração seja realizada pelo empregador, deverá haver um prazo de transição mínimo de 15 dias, com aditivo contratual.

- As despesas e responsabilidade pela aquisição e manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, deverão estar prevista em contrato e não serão consideradas de natureza salarial.
- O empregador deverá instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva, quanto à precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Deverá haver assinatura de termo de ciência e responsabilidade).

Férias

- Possibilidade de usufruir em até 3 períodos, sendo que 1 deles não poderá ser inferior de 14 dias corridos e os demais não podem ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.
- Necessidade de concordância do empregado. (orienta-se termo de opção).
- Vedação de início em período de dois dias que anteceda a feriados ou dia de RSR.

Homologação

- Revogada a necessidade de homologação sindical pela CLT.

Obrigado

Catarina Mael

Sócia da MSA Advogados

catarinamael@msaonline.adv.br