

SENADO FEDERAL
COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E
LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA

Trabalho e Salário Mínimo: Estatuto do
Trabalho

TADEU HENRIQUE LOPES DA CUNHA
PROCURADOR DO TRABALHO
BACHAREL, MESTRE E DOUTOR EM DIREITO DO TRABALHO PELA FACULDADE
DE DIREITO DA USP
PROFESSOR TITULAR DE DIREITO NA UNIVERSIDADE PAULISTA
PROFESSOR DE PÓS-GRADUAÇÃO NO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNITOLEDO
JUNHO - 2018

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
<p>A CLT trata da duração do trabalho no Título II: DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO. Trata-se de direito indisponível, mas não há uma menção específica ao meio ambiente do trabalho.</p>	<p>O artigo 611-A aponta para a disponibilidade das normas relativas à duração do trabalho. Já o artigo 611-B indica a indisponibilidade de normas relativas ao meio ambiente de trabalho. A conclusão seria de que, no formato da reforma, a duração do trabalho não seria parte do meio ambiente do trabalho. Vide o artigo 611-B, inciso XVII:</p> <p>Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:</p> <p>XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</p>	<p>Art. 16. São indisponíveis as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.</p> <p>§ 4º Integram o conceito de meio ambiente do trabalho seguro e saudável a observância das regras sobre a organização, duração e intervalos do trabalho, bem como a imposição de ritmo de trabalho razoável e a redução de fatores que possam interferir negativamente na saúde do trabalhador.</p> <p>Comentário: elogiável esta parte, pois esclarece o que já devia ser de conhecimento geral dos operadores do Direito do Trabalho. O esclarecimento é louvável porque facilita a questão sobre indisponibilidade de direitos.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
<p>Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.</p>	<p>Possibilitou a flexibilização da regra por meio de negociação coletiva.</p> <p>Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:</p> <p>XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;</p>	<p>Art. 25. É vedada a prorrogação de jornada de trabalho em atividades penosas, perigosas ou insalubres, bem como naquelas em que os trabalhadores estão expostos a agentes com intensidade acima do nível de ação, conforme definidos em Normas Regulamentadoras.</p> <p>Comentário: elogiável a mudança, tornando a situação ainda mais favorável do que a redação original da CLT.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
<p>Não tem dispositivo específico. As horas extras podem ser contratadas nos termos do artigo 59:</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>Pequena alteração:</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>Art. 26. Qualquer prorrogação da jornada de trabalho deve ser precedida de avaliação da gestão de riscos do meio ambiente de trabalho e de seus impactos sobre a segurança e saúde dos trabalhadores considerando a duração e habitualidade das horas extraordinárias e a forma de compensação.</p> <p>Comentário: aqui o Estatuto inovou. Trouxe a obrigatoriedade de avaliação sobre a prática de horas extras. É importante que tenha algo neste sentido, sendo sabido que grande parte dos acidentes de trabalho ocorrem quando o trabalhador está em período de horas extras. A questão da jornada já é prevista na NR17 (ergonomia), mas é bem específica.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Não tem dispositivo específico sobre o tema.	Não tem dispositivo específico sobre o tema.	<p>Art. 35. São condições cumulativas para a implantação de programa de automação:</p> <p>III – impedir que o processo de automação acarrete aumento de jornada ou ritmo de trabalho, ou gere efeitos negativos em relação à saúde e segurança no trabalho;</p> <p>Comentário: louvável a inovação. Finalmente, o trabalhador poderá ver a concretização do direito fundamental social previsto há quase 30 anos na CF.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Não tem dispositivo específico sobre o tema.	<p>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.</p> <p>§ 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.</p>	<p>Art. 72. É proibida a contratação de trabalho intermitente em qualquer tipo de atividade, assim considerado aquele em que a prestação de serviços subordinados é descontínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.</p> <p>Comentário: o trabalho intermitente, trazido pela reforma trabalhista, afronta o princípio da continuidade do trabalho e também possibilita o pagamento de salário inferior ao mínimo, o que contraria o entendimento do STF.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Continuação.	Continuação.	<p>Continuação.</p> <p>Além disto, propicia o aumento da informalidade e da insegurança social, pois os trabalhadores poderão, dependendo do caso, ter meses sem remuneração ainda que estejam “empregados”, o que é uma situação esdrúxula. Inusitada, também, é a situação de o trabalhador subordinado ter de completar a contribuição previdenciária para poder manter a posição de segurado (há um ato da RF regulando isto). Como fazer o recolhimento se não recebeu salário? Privilegia a RF ao invés do sustento próprio? Talvez o trabalho intermitente pudesse ser tolerado se o pagamento fosse mensal, ao menos de um salário mínimo, independentemente do número de dias trabalhados. Então, seria desvantajosa tal modalidade e, destarte, a prática acabaria com este modelo contratual.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
<p>Art. 74. O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.</p> <p>§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.</p>	<p>Não alterou.</p>	<p>Art. 95. O registro diário de frequência dos empregados é obrigatório para todos os empregadores e pode ser feito por meio manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela autoridade nacional em matéria de inspeção do trabalho, devendo refletir fidedignamente os horários praticados, incluindo o registro do intervalo para alimentação.</p> <p><u>Comentário: o Estatuto poderia avançar e prever o registro eletrônico de ponto nos moldes da Portaria 1510/2009, talvez ressalvando as micro e pequenas empresas.</u></p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Art. 226. O regime especial de 6 (seis) horas de trabalho também se aplica aos empregados de portaria e de limpeza, tais como porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas bancárias.	Não alterou.	Art. 97. É reduzida a duração ordinária do trabalho das categorias profissionais especificadas, nas seguintes condições: I – para empregados em bancos, casas bancárias, financeiras e caixas econômicas, inclusive os empregados nas atividades meio desses estabelecimentos, a jornada máxima é de seis horas, compreendida entre sete e vinte e duas horas, de segunda a sexta-feira, totalizando trinta horas semanais, excetuados vigilantes e empregados integrantes de categorias profissionais com jornada definida em lei;

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Continuação.	Continuação.	<p>Continuação.</p> <p><u>Comentário: o que justifica a exceção dos vigilantes? A terceirização bancária começou exatamente por este motivo, para os bancos fugirem da jornada de 6 horas. Veja que o artigo da CLT equipara a jornada dos bancários (“legítimos”) aos porteiros, antigos vigilantes. A lei mencionou que o vigilante usa arma e, então, o excepcionou da jornada. Se a única justificativa para terceirizar é a especialidade do serviço, não há razão para alterar a jornada.</u></p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Art. 227. Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.	Não alterou.	Art. 97. É reduzida a duração ordinária do trabalho das categorias profissionais especificadas, nas seguintes condições: II – para trabalhadores nas áreas de telefonia, telegrafia, radiotelegrafia, radiotelefonia, telemarketing, taquigrafia, digitação e processamento de dados, a jornada máxima é de seis horas por dia, totalizando trinta e seis horas semanais; VII – para empregados em minas no subsolo, a jornada máxima é de seis horas por dia, incluído o tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa, totalizando trinta e seis horas semanais;

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Continuação.	Continuação.	<p>Continuação.</p> <p><u>Comentário: todas as atividades listadas no artigo são de 30 horas semanais. Por que não a isonomia e também os telefonistas também terem o mesmo módulo semanal (eles fazem 36 horas e outras categorias fazem 30 horas)?</u></p> <p><u>Os músicos e os operadores cinematográficos não têm, na CLT, o módulo semanal de 30 horas. Por que lhes foi concedido este módulo e não aos telefonistas?</u></p> <p><u>O mesmo comentário vale para os trabalhadores em minas de subsolo.</u></p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Não tem dispositivo específico sobre o tema.	Não tem dispositivo específico sobre o tema.	Art. 97. É reduzida a duração ordinária do trabalho das categorias profissionais especificadas, nas seguintes condições: § 2º Os trabalhadores a que se refere o Inciso II não podem trabalhar, de modo ininterrupto, na transmissão manual, bem como na recepção visual ou auditiva, com escrita manual ou em máquina, quando a velocidade for superior a vinte e cinco palavras por minuto.

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Continuação.	Continuação.	<p>Continuação.</p> <p><u>Comentário: a redação poderia ter sido mais precisa. Por exemplo, poder-se-ia mencionar algum intervalo como ocorre nos serviços de mecanografia, ou, então, fazer referência a algum intervalo a ser previsto em NR (exemplo da NR-17, que prevê intervalo de 10 minutos para cada 50 minutos de trabalho nas atividades de entrada de dados (item 17.6.4 – alínea “d”).</u></p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Não tem dispositivo específico sobre o tema.	Não tem dispositivo específico sobre o tema.	<p>Art. 98. Não são descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.</p> <p>Parágrafo único. Os limites a que se refere o caput não podem ser ampliados por instrumento individual ou coletivo de trabalho.</p> <p>Comentário: é importante a não flexibilização por negociação coletiva, indo na contramão da reforma trabalhista.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Não tem dispositivo específico sobre o tema.	Não tem dispositivo específico sobre o tema.	<p>Art. 99. A jornada reduzida por lei é direito indisponível do empregado e não pode ser ampliada por instrumento individual ou coletivo de trabalho.</p> <p>Comentário: é importante a não flexibilização por negociação coletiva, indo na contramão da reforma trabalhista.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
<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>§ 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.</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>§ 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.</p>	<p>Art. 100. É computável na duração ordinária de trabalho o tempo “in itinere”, assim entendido o tempo despendido pelo empregado no percurso até o local de trabalho e para o seu retorno, em condução fornecida pelo empregador, quando se tratar de local de difícil acesso, não servido por transporte público regular ou em que este tenha horário incompatível com o início ou o término da jornada, ainda que o empregador cobre pela condução fornecida.</p> <p>Comentário: louvável a volta da jornada “in itinere”, que a reforma acabou. O regramento é baseado na Súmula n. 90 do TST, com algumas alterações (deslocamento da portaria e a questão da microempresa não estão previstas na súmula).</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
<p>Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.</p> <p>§ 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.</p>	<p>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.</p> <p>§ 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.</p>	<p>Art. 101. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.</p> <p>§ 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, vedada remuneração mensal inferior ao salário mínimo.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Continuação.	Continuação.	<p>Continuação.</p> <p><u>Comentário: trabalho em tempo parcial: aqui o foco é o pagamento de salário mínimo, mesmo com jornada menor. Pode-se citar a jurisprudência do STF: RE 215.527/AgR, Rel. Min. Nelson Jobim; RE 293.353/AgR, Rel. Min. Carlos Veloso; RE 340.599, Rel. Min. Sepúlveda Pertence; AI 815.869/AgR, Rel. Min. Dias Toffoli. Este último julgado é expresso no sentido de que é devido o salário mínimo mesmo que a jornada seja reduzida. Trata-se de caso envolvendo servidor público, mas não se vislumbra qualquer motivo para o tratamento diferenciado, ou seja, que ao servidor seja devido no mínimo um salário mínimo e ao trabalhador privado possa ser pago salário proporcional inferior ao mínimo. Inclusive, o artigo 39, § 3º (aplicável ao servidor público) remete ao artigo 7º, IV, da CF (aplicável ao trabalhador privado).</u></p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Não tem dispositivo específico sobre o tema.	Não tem dispositivo específico sobre o tema.	<p>Art. 102. A duração ordinária do trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, assim entendido aquele desenvolvido em empresa de funcionamento ininterrupto, é de seis horas por dia, totalizando trinta e seis horas semanais.</p> <p>Comentário: é importante a regulamentação dos turnos ininterruptos de revezamento. A CF traz a jornada de 6 horas com possibilidade de prorrogação. Com a flexibilização por meio de negociações coletivas seria possível constatar casos com jornadas superiores a 8 horas. É importante a limitação da jornada.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
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.	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>Art. 104. É vedada a prorrogação habitual da duração ordinária semanal de trabalho, entendida como habitual aquela que supera oito horas por mês.</p> <p>Comentário: este artigo dá cumprimento efetivo à CF, que prevê jornada de 8 horas e, além disto, são horas extraordinárias. A CLT não limita o número de horas extras no mês, apenas no dia: 2 horas. O trabalho além de 8 horas deve ser tratado como extraordinário, não podendo se tornar corriqueiro, comum, ordinário. É importante a limitação das horas extras. A atuação do MPT se volta para isto.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
<p>Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, 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.</p> <p>§ 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.</p>	<p>Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, 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.</p> <p>§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p>	<p>Art. 105. Em situações de necessidade imperiosa, pode a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, até o limite de doze horas diárias, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, pelo período estritamente necessário à sua conclusão.</p> <p>Parágrafo único. O excesso a que se refere o caput pode ser exigido independentemente de previsão em instrumento individual ou coletivo e deve ser comunicado, dentro de cinco dias úteis, à autoridade competente em matéria de saúde e segurança no trabalho, ou, sem prejuízo dessa comunicação, justificado durante a fiscalização que ocorra antes desse prazo.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Continuação.	Continuação.	Continuação. Comentário: o aviso à autoridade competente voltou. É importante o aviso para se atestar se, de fato, havia a situação imprevisível que justificava a extrapolação da jornada. Esta é uma situação muito corriqueira e o MPT atua para impedir sua ocorrência.

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
<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>§ 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>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>§ 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>Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:</p> <p>II - banco de horas anual;</p>	<p>Art. 108. Mediante convenção coletiva de trabalho, é lícita a pactuação de banco de horas, assim considerado o acordo de compensação em que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia.</p> <p>§ 1º A compensação total de horários deve ocorrer até 31 de dezembro de cada ano, vedada a prática de novas horas sob esse regime quando já acumuladas quarenta horas.</p> <p>§ 2º As folgas compensatórias devem ter seu tempo acrescido em cinquenta por cento, no mínimo, como tempo indenizatório de folga.</p>

QUADRO COMPARATIVO

Estatuto do Trabalho

Continuação.

§ 3º A inobservância de quaisquer dos termos compensatórios implica no pagamento em dobro do valor normal da hora de trabalho e do tempo indenizatório de folga, calculadas sobre o valor da remuneração na data do pagamento, com os adicionais legais ou convencionais aplicáveis, vedada a transferência desse saldo para período de compensação seguinte.

Comentário: o regime de compensação de horários deveria utilizar o parâmetro mês. Inclusive, o TST passou a aceitar a jornada 12 x 36 (nitidamente acima do montante diário), pois no período de um mês a duração do trabalho não ultrapassa 192 horas (Súmula 444 do TST). Ou seja, o mais adequado seria o parâmetro mês, até porque é este o parâmetro utilizado no pagamento das verbas trabalhistas. Além disto, a Lei 9.601/1998 estabeleceu 120 dias de prazo para a compensação, ou seja, menos de um ano. O parâmetro anual foi trazido pela MP 2.164-41/2001. Fora o prazo do banco de horas, entende-se que as mudanças são plausíveis e reverterem uma injustiça, o fato de o trabalhador ao trabalhar mais do que 8 horas (e que deveria receber 1,5 hora) passa a compensar cada hora como se fosse extra (1,5 e não 1).

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Não tem dispositivo específico sobre o tema.	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.	<p>Art. 112. É do empregador a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado.</p> <p>Comentário: a redação volta a trazer a situação à normalidade, ou seja, que os riscos do empreendimento são do empregador e não do empregado. A redação da reforma trabalhista, deixando para o contrato a definição trouxe a possibilidade de o contrato prever que o empregado é que deveria arcar com os custos dos equipamentos de trabalho.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Não tem dispositivo específico sobre o tema.	Não tem dispositivo específico sobre o tema.	<p>Art. 115. É direito indisponível do trabalhador usufruir dos períodos legais de descanso, destinados à alimentação, repouso, recuperação de desgaste intenso e satisfação de exigências relacionadas a saúde e segurança no trabalho.</p> <p>Comentário: é importante a não flexibilização por negociação coletiva, indo na contramão da reforma trabalhista.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
<p>Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.</p>	<p>Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.</p> <p>Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:</p> <p>III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;</p>	<p>Art. 120. Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de quatro horas, é obrigatória a concessão de intervalo para descanso ou alimentação, nas seguintes condições:</p> <p>II – intervalo entre sessenta e cento e vinte minutos, para trabalho com jornada superior a seis horas.</p> <p>§ 3º O intervalo a que se refere o inciso II pode ser ampliado para até duzentos e quarenta minutos, mediante instrumento coletivo de trabalho.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Continuação.	Continuação.	<p>Continuação.</p> <p><u>Comentário: a autorização para ampliar o intervalo intrajornada em mais 2 horas pode fazer com que o trabalhador fique 12 horas disponível para a empresa (8 horas de jornada e mais 4 horas de intervalo). Disponível porque o intervalo é curto para que o empregado tenha, por exemplo, outro emprego. Talvez fosse o caso de se autorizar a ampliação desde que houvesse contrapartida na negociação coletiva.</u></p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Art. 384. 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.	Revogou o artigo 384.	<p>Art. 122. Em caso de prorrogação da duração ordinária do trabalho, é direito indisponível dos empregados usufruir de um intervalo mínimo de quinze minutos, antes do início do período extraordinário do trabalho.</p> <p>Comentário: retoma o intervalo para anteceder o início das horas extras. Era previsto somente para a mulher. A reforma trabalhista o revogou. O Estatuto o retoma, mas o prevê de forma indistinta, aplicando-se para homens e mulheres.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Não tem dispositivo específico sobre o tema.	Não tem dispositivo específico sobre o tema.	<p>Art. 135. A contraprestação devida pelo empregador a qualquer empregado, sem distinção de qualquer natureza, não pode ser inferior ao valor mensal equivalente ao do salário mínimo nacionalmente unificado, fixado em lei, para atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. § 1º É nula a cláusula de instrumento individual ou coletivo que estipule contraprestação mensal inferior à definida no caput.</p> <p>Comentário: é importante este dispositivo para confrontar com a possibilidade de remuneração inferior ao salário mínimo no caso de jornada parcial ou reduzida.</p>

QUADRO COMPARATIVO

CLT	Lei 13.467/2017	Estatuto do Trabalho
Não tem dispositivo específico sobre o tema.	Não tem dispositivo específico sobre o tema.	<p>Art. 135. A contraprestação devida pelo empregador a qualquer empregado, sem distinção de qualquer natureza, não pode ser inferior ao valor mensal equivalente ao do salário mínimo nacionalmente unificado, fixado em lei, para atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. § 1º É nula a cláusula de instrumento individual ou coletivo que estipule contraprestação mensal inferior à definida no caput.</p> <p>Comentário: é importante este dispositivo para confrontar com a possibilidade de remuneração inferior ao salário mínimo no caso de jornada parcial ou reduzida.</p>