

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.cers.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

MATERIAL COMPLEMENTAR

IV CONGRESSO JURÍDICO FADILESTE

REGIME DE TEMPO PARCIAL (ART. 58-A DA CLT)



O material foi retirado do livro **Manual da Reforma Trabalhista – 2ª edição – Editora Juspodivm**. O Livro tem o objetivo de apresentar as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) no Direito e no Processo do Trabalho. A Reforma Trabalhista tem impacto em todo o ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que regulamenta diversos institutos jurídicos e apresenta as tendências legislativas em relação a esse ramo do Direito. Essas alterações foram abordadas artigo por artigo para a melhor compreensão da Reforma Trabalhista e de seus reflexos. A redação antiga, quando existente, foi inserida junto à nova redação do artigo para que o leitor possa comparar as alterações sem precisar recorrer a outros materiais. O livro conta ainda com a inclusão, no final de cada comentário, da legislação e da jurisprudência correspondente ao artigo comentado.

<https://www.editorajuspodivm.com.br/manual-da-reforma-trabalhista-o-que-mudou-2019>

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.cers.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)	Antes da Lei nº 13.467/2017
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. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a <u>vinte e cinco</u> 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.	
§ 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.	<input type="checkbox"/> Dispositivo sem correspondência na antiga redação.
§ 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.	<input type="checkbox"/> Dispositivo sem correspondência na antiga redação.
§ 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.	<input type="checkbox"/> Dispositivo sem correspondência na antiga redação.
§ 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.	<input type="checkbox"/> Dispositivo sem correspondência na antiga redação.
§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.	<input type="checkbox"/> Dispositivo sem correspondência na antiga redação.
Art. 130-A. (Revogado)	<u>Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</u>
I – (Revogado)	<u>I – dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;</u>

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.cers.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)	Antes da Lei nº 13.467/2017
	<u>(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</u>
II – (Revogado)	<u>II – dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</u>
III – (Revogado)	<u>III – quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</u>
IV – (Revogado)	<u>IV – doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</u>
V – (Revogado)	<u>V – dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</u>
VI – (Revogado)	<u>VI – oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</u>
Parágrafo único. (Revogado)	<u>Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</u>
Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. <i>(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)</i>	
§ 1º O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. <i>(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)</i>	
§ 2º Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono. <i>(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977).</i>	
§ 3º (Revogado)	<u>§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</u>

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

1. REGIME DE TEMPO PARCIAL

O Regime de trabalho por tempo parcial foi inserido na CLT pela Medida Provisória nº 2.164-41/2001, como forma de incentivar o aumento dos postos de trabalho. De acordo com a antiga redação do artigo em análise, admitia-se a contratação por regime em tempo parcial, com duração máxima de 25 horas semanais, contanto que o empregador não exigisse que o empregado prestasse horas extraordinárias. As horas suplementares iriam contra o espírito da lei, pois seu objetivo era aumentar o número de contratações em razão da necessidade de dois turnos de trabalho.

Apesar de existir essa vedação ao trabalho extraordinário, se prestadas horas extras, o empregador estava obrigado ao pagamento, pois os empregados não poderiam ser lesados. Ademais, a empresa iria incorrer em multa aplicada pela fiscalização do trabalho.

Com a nova redação dada ao *caput* do artigo, foram previstas duas modalidades distintas de regime de tempo parcial:

a) Jornada de trabalho superior a 26 horas e limitada a 30 horas semanais: Nessa hipótese, não é permitida a exigência de horas extras dos empregados. Note-se que houve ampliação da jornada de trabalho para a configuração do regime de tempo parcial, passando de 25 horas semanais para o limite de até 30 horas. Se houver trabalho, acima das 30 horas semanais permitidas, o empregador está obrigado ao pagamento do valor da hora normal acrescida do respectivo adicional de, no mínimo, 50%, pois os empregados não podem sofrer o prejuízo. Ademais, a empresa deverá ser multada pela fiscalização do trabalho por descumprimento da legislação trabalhista.

b) Jornada de trabalho até 26 horas semanais: Se previstas jornadas de até 26 horas semanais, é possível a prestação de até 6 horas extras semanais. Exemplo: Empregado é contratado para prestar 24 horas extras semanais e, poderá em uma mesma semana, prestar 6 horas extras. Perceba que as horas extras poderão ser prestadas inclusive se a jornada for inferior a 26 horas.

Entendemos que a previsão de horas extras aos empregados submetidos a regime de trabalho por tempo parcial vai contra o espírito da lei que deu origem a essa modalidade de contratação. O regime de tempo parcial existia para assegurar o aumento nas contratações, impulsionando o número de empregos formais. Da forma como previsto atualmente, viabiliza-se a contratação de empregado com menores salários, podendo exigir horas extras sempre que necessárias aos interesses da empresa.

De acordo com Vólia Bomfim Cassar,¹ a autorização de prestação de 6 horas extras semanais sem a limitação diária pode gerar o questionamento quanto à possibilidade de prestação dessas 6 horas suplementares em apenas um dia.

¹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.cers.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

Entendemos que as normas referentes à duração do trabalho configuram normas de indisponibilidade absoluta, pois versam sobre a saúde e a segurança do trabalhador. Dessa forma, mesmo diante da omissão legislativa quanto à limitação diária de realização das horas extras, o trabalhador não pode, exceto nas hipóteses expressamente previstas em lei (12×36 , força maior etc.), prestar serviço extraordinário além das 2 horas extras permitidas pela CLT:

Art. 59, CLT. 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.

Por outro lado, destaca-se que, mesmo antes das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, já era permitida a contratação de trabalhadores em jornadas inferiores às 44 horas semanais previstas na Constituição Federal que não se caracterizam como regime de tempo parcial. Nesse caso, é possível, por exemplo, a contratação de um empregado com jornada de trabalho de 20 horas semanais fora do regime de tempo parcial. Esse empregado pode prestar até 2 horas extras diárias, assim como os demais empregados. Com o entendimento pacífico do TST, é possível o pagamento de seu salário proporcional à jornada reduzida, ainda que inferior ao salário mínimo:

OJ nº 358 da SDI-I do TST. Salário mínimo e piso salarial proporcional à jornada reduzida. Empregado. Servidor público.

I – Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

II – Na Administração Pública Direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

A autorização de prestação de horas extras ao regime de tempo parcial seria, portanto, desnecessária, pois o TST já permite a contratação de trabalhador em jornadas inferiores às 8 horas diárias e 44 horas semanais, com recebimento de salário proporcional ao tempo efetivamente trabalhado.

2. SALÁRIO PROPORCIONAL

A remuneração dos empregados submetidos a regime de tempo parcial será proporcional à remuneração recebida pelos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. Esse dispositivo não sofreu alterações pela Reforma Trabalhista. A utilização do trabalho em regime de tempo parcial pode ser uma medida efetiva no combate ao desemprego, por proporcionar o aumento na contratação diante da redução da jornada de trabalho.

É importante ressaltar, contudo, que esse regime de trabalho seria extremamente prejudicial aos trabalhadores caso não fosse assegurado o recebimento de salário proporcional àqueles que exercem a mesma função em tempo integral, pois permitiria a contratação de trabalhador em

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.cers.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

jornada inferior aos demais, com remuneração proporcionalmente inferior aos demais. Essa situação configuraria hipótese de precarização das relações de trabalho.

Ressalta-se que a previsão de salário proporcional não é exclusiva dos trabalhadores em regime de tempo parcial. De acordo com a OJ nº 358 da SDI-I do TST, se o empregado for contratado para trabalhar em jornada inferior à duração normal de 8 horas diárias e 44 horas semanais, ele receberá o salário mínimo proporcional ou o piso salarial proporcional aos dias (1/30) ou às horas trabalhadas (1/220 para jornada de 8 h ou 1/180 para jornada de 6 horas). Importante ressaltar que o TST tem posicionamento no sentido de que o pagamento do salário mínimo proporcional somente é válido se houver ajuste prévio e expresso entre as partes:²

Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI – I do TST. Salário mínimo e piso salarial proporcional à jornada reduzida. Empregado. Servidor Público.

I – Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de 8 horas diárias ou 44 semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

II – Na Administração Pública Direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

Se, portanto, o empregado for contratado para jornada inferior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, pode receber salário proporcional à jornada trabalhada, desde que assegurado o recebimento de piso salarial ou salário mínimo proporcional. Ocorre, entretanto, uma exceção referente aos empregados públicos da Administração Direta, autárquica e fundacional. De acordo com os arts. 7º, IV, e 39, § 3º, CF/88, a remuneração do servidor público não pode ser inferior ao salário mínimo:

Art. 39, § 3º, CF/88. Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no **art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX**, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

Art. 7º, IV, CF/88. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

É importante destacar que a remuneração do servidor público é composta pelo seu vencimento básico e pelas demais vantagens pecuniárias permanentes.³ Nesse sentido, não é o

² RR 567703/1999.

³ CARVALHO, Matheus. *Manual de Direito Administrativo*. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2015. p. 829.

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.cers.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

vencimento do servidor que não pode ser inferior ao salário mínimo, mas o total de sua remuneração, que compreende tanto o seu vencimento básico como demais vantagens recebidas como adicionais e gratificações. Nesse sentido, dispõe a Súmula Vinculante nº 16 do STF:

Súmula Vinculante nº 16 do STF. Os artigos 7º, IV, e 39, § 3º (redação da EC 19/98), da Constituição, referem-se ao total da remuneração percebida pelo servidor público.

De acordo com o posicionamento reiterado do STF, o **servidor público** tem o direito ao recebimento do salário mínimo integral ainda que trabalhe em jornada reduzida:

Agravo regimental no agravo de instrumento. Servidor público. Jornada reduzida. Remuneração inferior a um salário mínimo. Impossibilidade. Precedentes. 1. A Suprema Corte vem se pronunciando no sentido de que a remuneração do servidor público não pode ser inferior a um salário mínimo. Esse entendimento se aplica ao servidor que trabalha em regime de jornada reduzida. 2. Agravo regimental não provido (AI 815869 AgR/PR – Relator: Ministro Dias Toffoli – 1ª Turma – Data de julgamento: 04/11/2014 – grifos acrescidos).

Recurso extraordinário. Direito constitucional. Salário mínimo apurado segundo a duração da jornada de trabalho: impossibilidade. Recurso extraordinário provido (...) (Decisão Monocrática em RE 565621/CE – Relatora: Min. Cármen Lúcia. Data de julgamento: 22/01/2015).

Diante do posicionamento reiterado do STF sobre o assunto, o TST editou o item II da OJ nº 358 para prever que os empregados públicos da Administração Direta, autárquica e fundacional, ainda que cumpram jornada reduzida, têm direito ao recebimento de remuneração nunca inferior ao salário mínimo.

3. ADESÃO DOS EMPREGADOS ATUAIS AO REGIME DE TEMPO PARCIAL

O § 2º do art. 58-A da CLT traz interessante previsão que permite que os atuais empregados da empresa possam aderir ao regime de tempo parcial desde que sejam atendidos dois requisitos:

a) Consentimento do empregado: A adesão ao regime de tempo parcial deve ser precedida de manifestação do trabalhador optando pela alteração de seu regime de trabalho. A legislação não exige nenhuma formalidade para essa opção. Entretanto, para se evitar fraudes ou a alegação de vícios de consentimento, entendemos que é recomendável registrar a solicitação do trabalhador de forma escrita;

b) Precedida de negociação coletiva: De acordo com o princípio da irredutibilidade salarial previsto no art. 7º, IV, CF/88, é vedada a redução (diminuição) dos salários dos trabalhadores, exceto por convenção ou acordo coletivo. Tendo em vista que a adesão ao regime de tempo parcial deve ocasionar o recebimento proporcional do salário com a redução de jornada, é indispensável a participação do sindicato dos trabalhadores em negociação coletiva autorizando a alteração de regime.

A previsão que permite a adesão dos atuais empregados tem a função de evitar que os empregados já contratados sejam dispensados diante da impossibilidade de alteração de seu regime de trabalho. Dessa forma, o empregador não necessita contratar novos trabalhadores para

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

exercer as mesmas funções com jornada de trabalho limitada a 25 horas semanais.

4. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

De acordo com o novo § 3º inserido no artigo em comento, as horas extras prestadas em regime de tempo parcial devem ser remuneradas com adicional de 50% sobre o salário-hora normal. É importante destacar que essa previsão inexistia antes da Reforma Trabalhista, pois o empregador não poderia exigir de seus trabalhadores a prestação de horas extras.

Com a alteração da jornada dos empregados submetidos a regime de tempo parcial, é possível a prestação de 6 horas extras para os empregados contratados em jornadas de até 26 horas semanais. As horas devem ser remuneradas com adicional de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

Surge o questionamento se a previsão de adicional calculado sobre o salário-hora normal implicaria a impossibilidade de cálculo das horas extras sobre a globalidade salarial nos termos previstos na Súmula nº 264 do TST:

Súmula nº 264 do TST. A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

O primeiro passo para se chegar ao valor das horas extras é calcular o valor da hora normal. Se o salário é pago por hora, acrescenta-se apenas o adicional de 50% no valor da hora trabalhada. No caso de jornada de 8 horas, o cálculo para se chegar à hora normal é feito dividindo o salário do empregado por 220. No caso do empregado com jornada de 6 horas, o divisor será de 180. Se o salário for estipulado por semana, o divisor será 44 horas.

O segundo passo é verificar quantas horas extras foram efetivamente prestadas no mês. É claro que somente sobre essas horas que ultrapassaram o limite normal é que incidirá o adicional de horas extras.

O terceiro e último passo está previsto na Súmula nº 264 do TST, ou seja, o cálculo desse adicional deve ser realizado sobre a globalidade salarial, isto é, as horas extras são calculadas com base na hora normal, acrescida de adicional previsto em lei, contrato ou norma coletiva. Exemplo: valor da hora normal é R\$ 10,00, acrescido do adicional noturno, 20% sobre a hora diurna, chega-se a R\$ 12,00 (valor da hora normal + adicional). Após, acrescenta-se o adicional de, no mínimo 50%, chegando-se ao valor total de R\$ 18,00 a hora extra. Esse valor de R\$ 18,00 será multiplicado pelo número de horas extras prestado no mês. Se o empregado prestou 10 horas extras no mês, receberá R\$ 180,00 reais de horas extras.

Em resumo, a Súmula nº 264 do TST prevê que o adicional de hora extra somente será calculado após o cálculo do salário mais adicionais. Veja, portanto, que há incidência de adicional de hora extra sobre os outros adicionais (adicional + adicional). Reitera-se que o adicional de hora

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.cers.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

suplementar é o último a ser calculado.

Entendemos que a previsão de cálculo das horas extras sobre o salário-hora normal não trará impactos na Súmula nº 264 do TST, devendo o adicional de horas extras ser calculado sobre a globalidade salarial e não apenas sobre o valor do salário do trabalhador.

Para os empregados com jornada de 30 horas semanais, permanece a proibição aos empregadores de exigir horas extras de seus trabalhadores. Embora exista essa vedação ao trabalho extraordinário para os trabalhadores com jornada de até 30 horas semanais, se forem prestadas as horas extras, o empregador estará obrigado ao pagamento com adicional de 50%, pois os empregados não poderão ser lesados. Ademais, a empresa irá incorrer em multa aplicada pela fiscalização do trabalho.

A previsão legal de adicional de horas extras está em conformidade com a previsão constitucional de remuneração das horas extras. De acordo com o art. 7º, XVI, da Constituição, o trabalho que ultrapassar a jornada normal será remunerado com adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal:

Art. 7º, XVI, CF/88. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

Apesar de a legislação se referir ao adicional de 50% sobre o valor do salário-hora, é possível o estabelecimento de percentual superior ao adicional por meio de negociação coletiva de trabalho, pois a Constituição apenas trouxe o mínimo de adicional de que devem ser remuneradas as horas extras e não seu máximo.

É importante destacar ainda o disposto no § 4º do artigo em análise. A jornada de trabalho em regime de tempo parcial que permite a prestação de horas é limitada a 26 horas semanais, conforme já afirmado. Ocorre que nada impede que o empregador estabeleça jornada inferior a esse limite. Por exemplo: o empregador contrata um empregado em regime de tempo parcial com jornada de 20 horas semanais.

De acordo com a redação do § 4º do dispositivo, as horas que excedam à jornada estipulada em número inferior a 26 horas semanais serão limitadas a 6 horas semanais com o adicional de 50% sobre o valor do salário-hora normal. Portanto, se o empregado é contratado para jornada de 20 horas semanais, poderá prestar, no máximo, 6 horas extras, que deverão ser remuneradas com adicional de 50%.

Em resumo, a jornada que for fixada em período igual ou inferior a 26 horas semanais em regime de tempo parcial possibilita a prestação de 6 horas extras por semana, que devem ser remuneradas com adicional de 50% sobre a hora normal. Se a jornada for superior a 26 horas e limitada a 30 horas extras, o empregador não pode exigir a prestação de horas extras.

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

5. COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Outra novidade trazida pela Reforma Trabalhista consistiu na possibilidade de compensação de jornada no regime de tempo parcial. Nesse regime, o empregado trabalhará além da jornada normal em alguns dias para descansar em outros. Exemplo: trabalha-se uma hora a mais de segunda a quinta-feira para descansar no sábado. Note-se que, na compensação, há verdadeira redistribuição de horas, não sendo devido o adicional de 50%, pois o trabalho prestado além do horário normal será compensado com descanso.

De acordo com o § 5º do art. 58-A da CLT, as horas extras realizadas em regime de tempo parcial poderão ser compensadas até a semana imediatamente posterior à sua execução. Portanto, se o empregado prestar horas extras em uma terça-feira, terá até a terça-feira seguinte para compensar essas horas suplementares. O limite para a compensação também deve ser limitado a 6 horas extras semanais.

Lembre-se de que apenas será válido o regime de compensação de jornada para os empregados com jornada de até 26 horas semanais. Empregados submetidos a jornadas superiores a esse período e limitadas a 30 horas semanais, repita-se, não podem prestar horas extras e, portanto, não podem se valer da compensação de jornada.

Nessa hipótese, a compensação deve ser semanal. Caso o período trabalhado não for compensado dentro de uma semana, o empregado deverá receber os valores como horas extras acrescidos do adicional de 50%, que deverão ser quitados no mês subsequente.

Para os demais empregados, exige-se a formalização de acordo escrito entre as partes para a adoção da compensação de jornada. O dispositivo é silente quanto ao assunto no regime de tempo parcial. De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia, a compensação semanal prevista a esses trabalhadores não necessita de acordo formal entre as partes, pois já existe expressa previsão legal permitindo essa compensação.⁴ Dessa forma, caberia apenas ao empregador a determinação para a prestação das horas extras e para a compensação semanal de jornada.

Em que pese a ausência de previsão legal que determine a necessidade de acordo entre empregado e empregador, entendemos que, diante da aplicação do princípio da norma mais favorável e da proteção ao trabalhador, é plenamente possível e recomendável para a segurança e transparência das partes a existência de acordo escrito para formalizar a situação jurídica e impedir o abuso do empregador no regime de prestação de horas extras e compensação de jornada.

Aspecto prático:

⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma Trabalhista*. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 22.

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.cers.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

As empresas, contadores e setores de recursos humanos devem elaborar acordo escrito para compensação de jornada no regime de tempo parcial. Dessa forma, impede-se questionamento quanto prestação ou não das horas extras. Essa medida confere transparência ao regime de compensação.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Regime de tempo parcial.** A Reforma Trabalhista alterou a redação do *caput* do art. 58-A e acrescentou os § 3º e 4º da CLT para prever duas hipóteses de trabalho em regime de tempo parcial: 1) duração do trabalho que não ultrapasse a 30 horas semanais sem direito à realização de horas extras; e 2) duração do trabalho que não ultrapasse a 26 horas semanais com direito a realização de 6 horas extras. As horas extras devem ser remuneradas com adicional de 50% ou compensadas na semana imediatamente posterior à sua realização.

- **Antes da Reforma Trabalhista:** A antiga redação do dispositivo estabelecia apenas a possibilidade de contratação em jornada não superior a 25 horas semanais sem direito a horas extras ou compensação.

- **Férias em regime de tempo parcial.** Com a Lei nº 13.467/2017, os empregados em regime de tempo parcial passaram a ter o direito ao abono pecuniário de férias e à duração de férias na mesma proporção dos demais trabalhadores, em razão de suas faltas injustificadas.

- **Antes da Reforma Trabalhista:** Os empregados em regime de tempo parcial não tinham direito ao abono pecuniário de férias e a duração das férias era calculada com base na duração da jornada de trabalho do empregado conforme preceituava o revogado art. 130-A da CLT.

Texto retirado do livro **MANUAL DA REFORMA TRABALHISTA. 2ª EDIÇÃO. EDITORA JUSPODIVM** Link: <https://www.editorajuspodivm.com.br/manual-da-reforma-trabalhista-o-que-mudou-2019>

Não deixe de conferi-lo!

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.cers.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

IV CONGRESSO JURÍDICO FADILESTE

**10% DE DESCONTO
NO CURSO**

ATUALIZAÇÃO TRABALHISTA:

IMPACTOS DA REFORMA EM 2018 E 2019 E A
JURISPRUDÊNCIA RECENTE DOS TRIBUNAIS E DO TST


COM O PROFESSOR
Henrique Correia

CUPOM:

PROMOTRABALHISTA

DESCONTO PARA OS PARTICIPANTES DO
CONGRESSO. VÁLIDO DE 11/05 ATÉ 17/05

30% DE DESCONTO



CUPOM:

DIREITODOTRABALHO

VÁLIDO DAS 7H ATÉ 23H59 DO DIA 11/05

aprovação PGE
Planejamento e Gestão do Estudo

f i APROVACAOPGE

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia