



## Nova Lei Trabalhista

### Oportunidades e ameaças

**FÉRIAS - O que muda no pequeno negócio agora que é possível fracionar as férias em até três períodos?**

Até essa alteração, era possível dividir os 30 dias de férias em dois períodos, um dos quais não poderia ser inferior a 10 (dez) dias corridos. A nova lei autoriza que o empregado usufrua em até três períodos, desde que haja concordância do empregado, sendo que um dos períodos deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos e nenhum dos períodos pode ser inferior a cinco dias corridos. A nova lei veda, ainda, que o início das férias seja no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**FÉRIAS - Há alguma diferença no pagamento do 1/3 de férias?**

É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. Para tanto, o abono deverá ser requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo (período de 12 meses a contar

da data de admissão do empregado).

### **JORNADA – O que muda?**

Antes, a jornada de trabalho regulamentada era de, no máximo, oito horas diárias, com a possibilidade de acréscimo de duas horas extras, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. A compensação de horários e a redução da jornada era facultada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A nova legislação permite que o banco de horas seja pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Com a nova legislação, não é mais considerado tempo à disposição do empregado o tempo de deslocamento entre casa e trabalho e seu retorno, por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador. Esse tempo de deslocamento não será computado na jornada de trabalho.

### **JORNADA – O que não é mais contabilizado como tempo da jornada de trabalho?**

Não será mais contabilizado como jornada de trabalho o tempo em que o empregado permanecer ou adentrar nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, tais como descanso, práticas religiosas, lazer,

estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa, entre outras.

Nestes casos, é interessante que o controle de ponto esteja próximo à estação de trabalho e que haja efetiva fiscalização quanto à marcação. Desta forma, as demais atividades exercidas nas dependências da empresa que não tenham correlação com o trabalho não serão computadas como jornada de trabalho.

#### **DESCANSO – O que muda?**

Antes da alteração, o empregado que trabalhava mais de seis horas por dia tinha direito a, no mínimo, uma hora de descanso.

A partir da nova legislação, caso haja acordo ou convenção coletiva de trabalho prevendo essa hipótese, o tempo de intervalo para quem trabalha em jornada de oito horas diárias poderá ser de, no mínimo, 30 minutos. Com isso, o empregado poderá sair 30 minutos mais cedo ao fim da jornada.

#### **TRABALHO INTERMITENTE (POR PERÍODO) – Como funcionará esta modalidade de acordo com a lei?**

O trabalho intermitente é aquele em que a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, com alternância

de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado ou empregador.

Nessa modalidade, é necessário que o contrato seja por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e deverá conter:

- Identificação e domicílio das partes;
- O valor da hora de trabalho, que não poderá 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;
- Local e o prazo para pagamento da remuneração.

O empresário e o trabalhador também têm a opção de incluir no contrato:

- o local da prestação dos serviços;
- os turnos de prestação de serviços;
- formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;
- o formato de reparação no caso de cancelamento de serviços previamente agendados.

Com as alterações, será possível a contratação por meio de novas modalidades, inclusive contrato por dia ou por hora.

Com três dias corridos de antecedência, o empregador convocará o trabalhador informando qual será a jornada.

Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumindo-se, caso não responda, que houve recusa.

Na data acordada para o pagamento o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Importante destacar que no recibo deverá constar a discriminação dos valores pagos a cada uma das parcelas elencadas. A contribuição previdenciária e o FGTS serão recolhidos pelo empregador na forma da lei e deverá fornecer ao empregado comprovante do recibo das obrigações.

O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado. Caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade o contrato de trabalho intermitente será descaracterizado.

Durante o período de inatividade o trabalhador poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros contratantes que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

A cada 12 meses, o empregado adquire o direito a férias e não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador que a conceder. O empregado poderá usufruir suas férias em até três períodos caso haja acordo prévio.

No prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido o contrato de trabalho intermitente.

Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.

### **TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE) – Como funcionará pela lei?**

É considerado teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que não se constituam como trabalho externo. Eventuais comparecimentos nas dependências da empresa para realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de trabalho.

A modalidade de prestação de serviços de teletrabalho deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

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

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.

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. As utilidades mencionadas não integram a remuneração do empregado.

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

### **NEGOCIAÇÃO COM FUNCIONÁRIOS – Como deve ser feita?**

A partir da entrada em vigor das novas disposições legais foi ampliada a possibilidade de negociação diretamente entre empregados e empregadores com menor intervenção estatal, através dos sindicatos das respectivas categorias. Desse modo a negociação é feita de acordo com as peculiaridades de cada setor.

Para não correr riscos de descumprir a lei, é importante que os donos de pequenos negócios procurem sindicatos e se organizem com o setor de atuação deles para não fazerem nenhum acordo que não seja permitido por lei.

### **DEMISSÃO POR COMUM ACORDO – Como deve ser feita?**

A legislação prevê forma de extinção de contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador, o distrato, em que ambas as partes chegam a um consenso sobre o término da relação empregatícia. Nesta hipótese, serão devidas as seguintes verbas trabalhistas, e por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.

Na integralidade, as demais verbas trabalhistas. O §1º prevê, ainda, a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A

do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos e o §2º estipula que a extinção do contrato por acordo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

### **RECISÃO CONTRATUAL – Como deve ser feita?**

O empreendedor não precisará mais ir até o sindicato para fazer a homologação da rescisão, como era exigido anteriormente no caso de contrato de trabalho firmado com empregado com mais de 1 ano de serviço.

Mantêm-se as mesmas regras anteriores de anotação na CTPS, comunicação aos órgãos competentes e pagamento das verbas rescisórias, agora unificados, que deverá ser efetuado no prazo de 10 dias contados a partir do término do contrato.

### **Todas as normas já estão em vigor?**

Sim. A reforma irá impactar os trabalhadores que já estão na empresa. A regra se aplica a todos.

### **O que ainda pode mudar? O que é intocável pela lei?**

A Nova Lei Trabalhista foi aprovada sem vetos. Em 14 de Novembro de 2017 a Presidência da República publicou a Medida Provisória 808, que deixou mais claros alguns pontos da lei que geravam dúvidas. Essa Medida Provisória ainda será analisada pelo Congresso Nacional e pode haver algumas alterações no prazo máximo de 120 dias.

Somente podem ser feitas alterações que respeitem os dispositivos do Artigo 7º da Constituição Federal.

O Sebrae acompanha as mudanças e atualizará todos as informações se necessário.

### **Posso contratar apenas autônomos?**

A contratação de autônomo não gera vínculo de emprego, desde que cumpridas as formalidades da legislação, mesmo que ele preste serviços para apenas um tomador de serviços.

A lei não é permite incluir cláusula de exclusividade no contrato. Também garante a possibilidade de que o autônomo se recuse a realizar alguma atividade demandada pelo contratante, estando sujeito a aplicação de penalidade prevista no contrato. Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos legais, não possuem a qualidade de empregado.

De acordo com a CLT, trabalhadores que apresentam pessoalidade, subordinação e não eventualidade, ou seja, requisitos que comprovem a relação empregatícia devem ser contratados com carteira assinada. Se for provada da

subordinação poderá ser reconhecido vínculo empregatício.

**Contatos no Sebrae Nacional**  
Alberto Valim  
[alberto.vallim@sebrae.com.br](mailto:alberto.vallim@sebrae.com.br)