



**Leis  
e Normas**



# *Entendendo a Reforma Trabalhista*

**SEBRAE  
SP**

## **Sebrae-SP**

### **Conselho Deliberativo**

Presidente: Paulo Skaf (FIESP)

ACSP – Associação Comercial de São Paulo

ANPEI – Associação Nacional de Pesquisa, Desenvolvimento e Engenharia das Empresas Inovadoras

BB – Superintendência Estadual do Banco do Brasil

CEF – Superintendência Estadual da Caixa Econômica Federal

DESENVOLVE-SP – Agência de Desenvolvimento Paulista

FAESP – Federação da Agricultura do Estado de São Paulo

FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

FECOMERCIO – Federação do Comércio do Estado de São Paulo

IPT – Instituto de Pesquisas Tecnológicas

ParqTec – Fundação Parque Alta Tecnologia

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SEDECTI- Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação

SINDIBANCOS – Sindicato dos Bancos do Estado de São Paulo

### **Diretor-superintendente**

Bruno Caetano

### **Diretor Técnico**

Ivan Hussni

### **Diretor de Administração e Finanças**

Pedro Jehá

### **Unidade Gestão de Produtos**

Gerente: Clarissa Battistella Guerra

Equipe técnica:

Breno Melo Paes

Marcos Alexandre Barbosa Mange

Conteudistas:

Marcio Bertolini Rodrigues Figueiredo

Silvio Vucinic

Colaboração no conteúdo:

Cintia Gomes Bertão

Daniela Matheus Batista Sato

Fernando Henrique Amaro da Silva

Curador de conteúdo em leis e normas: Silvio Vucinic

### **Unidade Inteligência de Mercado**

Gerente: Eduardo Pugnali Marcos

Projeto gráfico e diagramação: Marcelo Costa Barros

Revisão: Roberto Capisano Filho

**2ª edição: 9 de novembro de 2017**

## Mensagem do Presidente do Sebrae-SP

A modernização trabalhista é uma boa notícia para todos os brasileiros, em especial para empresários e trabalhadores, que agora têm regras claras e conectadas à realidade do século 21.

Ao simplificar e trazer segurança jurídica às relações trabalhistas, está aberto o caminho para gerar novas oportunidades de trabalho. E certamente boa parte delas será de responsabilidade dos pequenos negócios.

Existem hoje no Brasil pouco mais de 12 milhões de MEIs, microempresas e empresas de pequeno porte. Se cada um criar um novo posto de trabalho, já serão 12 milhões de novos empregos.

Sem falar do potencial junto aos 10 milhões de brasileiros que hoje trabalham na informalidade, sem acesso a direitos básicos, e que podem se formalizar.

As principais mudanças e o real impacto que vão trazer para o dia-a-dia dos empregadores e trabalhadores ainda são desconhecidos por muitos. Esta publicação vai mostrar, de forma clara e objetiva, os principais pontos da reforma e como você deve se preparar para contratar mais e melhor.

Boa leitura!



**Paulo Skaf**  
**Presidente**

## Índice

---

Conhecendo as principais mudanças .....	5
Liberdade de Negociação.....	6
Horas Extras .....	9
Banco de Horas .....	9
“Home Office” ou Teletrabalho .....	10
Trabalho em Tempo Parcial .....	11
Hora in Itinere (Transporte Residência/Trabalho/Trabalho/Residência) .....	12
Férias.....	12
Rescisão do Contrato de Trabalho por Acordo entre a Empresa e o Empregado .....	13
Parcelas que não Integram a Remuneração .....	13
Intervalo Intra jornada .....	14
Terceirização .....	14
Trabalho Intermitente .....	15
Contribuição Sindical .....	16



## O Sebrae-SP preparou essa cartilha especialmente para você, que é empresário, conhecer as mudanças na Legislação Trabalhista.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A CLT é o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

**A Lei nº 13.467/2017 entrará em vigor no dia 11 de novembro de 2017** e devido à quantidade de alterações que realizou na CLT, **ficou conhecida como “reforma trabalhista”**.

Também está prevista a edição de uma Medida Provisória até a data da entrada em vigor da reforma trabalhista, que poderá realizar novas alterações.

Para entender as mudanças, vamos começar explicando de forma simples os conceitos de **acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho e acordo individual de trabalho**.

**Acordo coletivo de trabalho** é o acordo escrito realizado entre a empresa e o sindicato que representa os empregados. No acordo coletivo de trabalho são estipulados os direitos e deveres trabalhistas da empresa e dos seus empregados, com a participação do sindicato dos empregados na negociação.

**Convenção coletiva de trabalho** é o acordo escrito realizado entre o sindicato que representa as empresas (sindicato patronal) e o sindicato que representa os empregados (sindicato profissional). Na convenção coletiva de trabalho são estipulados os direitos e deveres trabalhistas de todas as empresas que pertencem à determinada categoria econômica representada pelo sindicato patronal e todos os trabalhadores da categoria laboral representados pelo sindicato profissional.

**Acordo individual de trabalho** é a negociação individual entre a empresa e o empregado, é o contrato de trabalho negociado entre o empregador e o empregado.

As pequenas empresas raramente realizam **acordo coletivo de trabalho**. Elas, em regra, firmam o contrato individual de trabalho com cada empregado, devendo respeitar as regras previstas na lei e na **convenção coletiva de trabalho**.

## Conhecendo as principais mudanças

### Validade do negociado sobre o legislado – Segurança jurídica para as empresas

Acontece muitas vezes de a convenção coletiva de trabalho disciplinar certos assuntos, estabelecendo regras para as empresas seguirem e posteriormente a Justiça do Trabalho invalidar tais regras, considerando-as abusivas ou não lícitas e condenando as empresas a pagarem aos trabalhadores direitos, que conforme o seu entendimento, não foram respeitados.

Essa situação não trazia segurança jurídica para as empresas, pois seguiam o que estava previsto ou autorizado pela convenção coletiva do trabalho e depois eram surpreendidas com decisões da Justiça do Trabalho invalidando as normas coletivas, gerando perdas financeiras, muitas vezes irreparáveis, especialmente para os pequenos negócios.

**Com a reforma trabalhista, ficou estabelecida a intervenção mínima do Poder Judiciário nas negociações coletivas** (analisará se as partes são capazes, se a matéria negociada é lícita, se atende à forma prevista ou não proibida pela lei) e mais, **o acordo coletivo de trabalho ou a convenção coletiva de trabalho tem prevalência sobre a lei, quando tratar dos direitos estabelecidos no Art. 611-A da CLT.**

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

- I. pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II. banco de horas anual;
- III. intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV. adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V. plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI. regulamento empresarial;
- VII. representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII. teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX. remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X. modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI. troca do dia de feriado;
- XII. enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII. prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV. prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV. participação nos lucros ou resultados da empresa.”

## **Liberdade de Negociação**

---

Como vimos, a empresa e o empregado podem estabelecer livremente as condições de trabalho (acordo individual de trabalho), desde que não sejam contrárias às normas de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos (acordo ou convenção coletiva de trabalho) e às decisões das autoridades competentes. O acordo coletivo de trabalho ou a convenção coletiva de trabalho **tem prevalência sobre a lei** quando tratar dos direitos estabelecidos no Art. 611-A da CLT.

Dessa forma, não é permitido no contrato de trabalho individual (entre a empresa e o seu empregado) estipular cláusula contrária à prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho, em prejuízo do empregado. Essa cláusula contrária à convenção coletiva de trabalho é considerada nula. Por exemplo, suponhamos que a convenção coletiva de trabalho estabeleça que o adicional de hora extra seja de 60% sobre o valor da hora normal de trabalho. Será nula a cláusula de contrato de trabalho individual que estabeleça que o adicional de hora extra é de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

Essa regra da **liberdade de negociação individual, respeitando a convenção coletiva de trabalho**, agora com a reforma trabalhista, tem uma exceção. A reforma trabalhista cria uma categoria de empregado, que é o **empregado portador de diploma de nível superior e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral de Previdência Social**.

Em 2017, o limite máximo dos benefícios da Previdência Social é de R\$ 5.531,31. Esse valor multiplicado por 2 é igual a R\$ 11.062,62. Esse valor é alterado anualmente. Acompanhe o valor para os próximos anos.

A reforma trabalhista permite que a empresa e esse empregado de nível superior, que receba duas vezes ou mais o teto dos benefícios da Previdência Social, **possam negociar livremente o contrato individual de trabalho nas matérias relacionadas no artigo 611-A da CLT, com prevalência sobre a convenção coletiva de trabalho**, ou seja, vale o que foi negociado entre a empresa e o empregado, mesmo que seja diverso do estabelecido na convenção coletiva de trabalho.

**Vejamos o que diz a CLT:**

**Art. 444.** *As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.*

**Parágrafo único.** *A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*

**Saiba que a reforma trabalhista não retirou nem acabou com os direitos dos trabalhadores. Existem direitos que não podem ser negociados, seja individualmente entre a empresa e o empregado, ou coletivamente, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.**

**Conheça os direitos trabalhistas que não podem ser retirados ou reduzidos.** Esses direitos estão no art. 7º da Constituição Federal e no art. 611-B da CLT:

**“Art. 611-B.** *Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:*

- I. *normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;*

- II. *seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;*
- III. *valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);*
- IV. *salário mínimo;*
- V. *valor nominal do décimo terceiro salário;*
- VI. *remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;*
- VII. *proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;*
- VIII. *salário-família;*
- IX. *repouso semanal remunerado;*
- X. *remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;*
- XI. *número de dias de férias devidas ao empregado;*
- XII. *gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;*
- XIII. *licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;*
- XIV. *licença-paternidade nos termos fixados em lei;*
- XV. *proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;*
- XVI. *aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;*
- XVII. *normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;*
- XVIII. *adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;*
- XIX. *aposentadoria;*
- XX. *seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;*
- XXI. *ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;*
- XXII. *proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;*
- XXIII. *proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;*
- XXIV. *medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;*
- XXV. *igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;*

- XXVI. *liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;*
- XXVII. *direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;*
- XXVIII. XXVIII - *definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;*
- XXIX. *tributos e outros créditos de terceiros;*
- XXX. *as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.*

**Parágrafo único.** *Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”*

## Horas Extras

---

O trabalhador pode fazer até duas horas extras por dia, mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador ou negociação coletiva.

### Regra até 10 de novembro de 2017:

O trabalhador pode fazer até duas horas extras por dia, mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador ou negociação coletiva. O trabalho superior a duas horas extras diárias somente é permitido por motivos legais (força maior ou para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto), sendo necessária a comunicação à autoridade competente em matéria de trabalho.

As horas extras devem ser pagas acrescidas de adicional de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

### Regra a partir de 11 de novembro de 2017:

Manteve a mesma regra para o empregado trabalhar até duas horas extras por dia. Também foi mantida a mesma regra para trabalhar acima de duas horas extras por dia, não sendo mais necessário comunicar à autoridade competente em matéria de trabalho.

## Banco de Horas

---

O banco de horas é um acordo para que o empregado trabalhe até duas horas a mais por dia, quando for necessário, e depois compense as horas a mais trabalhadas com a redução da jornada em outro dia.

É bom para a empresa, que pode contar com os empregados nos momentos de necessidade e quando o nível de serviço diminui, deverá reduzir a jornada de trabalho ou conceder folga aos empregados, sem a necessidade de gastos com pagamento de horas extras. É bom

para os empregados também que podem utilizar da jornada reduzida ou da folga em determinados dias (compensação das horas extras trabalhadas) para cuidar da família e de outros interesses pessoais.

### **Regra até 10 de novembro de 2017:**

A empresa somente pode implantar o banco de horas por negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho).

As horas extras trabalhadas pelo empregado devem ser compensadas em um período de até 12 meses (banco de horas anual).

### **Regra a partir de 11 de novembro de 2017:**

A empresa poderá implantar o banco de horas por meio de acordo individual escrito entre a empresa e o empregado, desde que as horas extras trabalhadas sejam compensadas em até 6 meses (banco de horas semestral).

A negociação coletiva continua sendo obrigatória para banco de horas anual (compensação em até 12 meses).

A empresa também poderá implantar banco de horas por meio de acordo individual escrito ou tácito, para compensação de horas no prazo máximo de um mês (banco de horas mensal/acordo de compensação).

Horas extras habituais não descaracterizam o banco de horas.

Caso o banco de horas venha a ser invalidado pela Justiça do Trabalho por não serem atendidas as exigências legais, será devido apenas o adicional de horas extras (não pagará uma hora extra acrescida do adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal de trabalho), **desde que não ultrapassada a duração máxima semanal** (as horas extras são compensadas na própria semana, de forma que a jornada de trabalho não ultrapasse o limite máximo semanal). Por exemplo, o empregado trabalhou duas horas a mais na segunda-feira e, na quinta-feira da mesma semana, trabalhou duas horas a menos (compensou as horas extras na própria semana, de modo a não ultrapassar a jornada de trabalho semanal estabelecida). Art. 59, par. 3º, art. 6º e art. 59-B da CLT.

## **“Home Office” ou Teletrabalho**

---

O empregado pode trabalhar em casa ou em outro local, com economia do tempo gasto no percurso de ida e volta ao trabalho, com mais qualidade de vida.

### **Regra até 10 de novembro de 2017:**

A CLT menciona que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ou na residência do empregado, desde que presentes os elementos do vínculo empregatício (subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade), mas não estabelece as suas regras.

## Regra a partir de 11 de novembro de 2017:

A reforma trabalhista definiu o teletrabalho ou home office como sendo o trabalho realizado **preponderantemente** fora do estabelecimento do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, e que por sua natureza não configure trabalho externo.

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.

O conceito de teletrabalho é definido pelo art. 6º e 75-B da CLT.

Aos empregados em regime de trabalho home office não se aplica o controle de jornada de trabalho e, conseqüentemente, não terão direito a horas extras.

O contrato para o trabalho na modalidade de teletrabalho deve ser escrito e especificar as atividades que serão desenvolvidas pelo empregado e se o pagamento das despesas necessárias para a prestação do serviço a distância será de responsabilidade da empresa ou do empregado, e especificar quais são essas despesas (ex. mobiliário, internet, computador, telefone, etc).

Os valores destas despesas custeadas pela empresa diretamente ou mediante reembolso ao empregado não integram o salário.

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.

É permitida a alteração do trabalho presencial realizado no estabelecimento da empresa para o teletrabalho, desde que por acordo escrito entre a empresa e o empregado (alteração do contrato de trabalho atual). Porém, se o empregado já estiver trabalhando em regime presencial, utilizando a estrutura da empresa, que é custeada pelo empregador, e for migrar para o regime de teletrabalho, entendemos ser conveniente que o empregador continue arcando com esses custos, por se tratar de condição de trabalho preexistente e mais favorável ao trabalhador (art. 468 da CLT).

O home office ou teletrabalho pode ser convertido em trabalho presencial (na empresa) por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual.

## Trabalho em Tempo Parcial

---

### Regra até 10 de novembro de 2017:

Contrato de trabalho com jornada de até 25 horas semanais. Salário proporcional à jornada. Direito a férias remuneradas a cada 12 meses de trabalho, proporcionais à jornada semanal, variando de 8 a 18 dias por ano. Não pode converter 1/3 das férias em abono pecuniário. Não permite horas extras.

### **Regra a partir de 11 de novembro de 2017:**

Contrato de trabalho com jornada de até 30 horas semanais, sem horas extras ou de até 26 horas semanais com possibilidade de até 6 horas extras semanais.

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.

As horas extras realizadas em determinada semana podem ser compensadas na semana imediatamente posterior. Não sendo compensadas neste prazo, as horas extras deverão ser pagas na folha de salário do mês seguinte com adicional de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

Férias remuneradas de 30 dias a cada 12 meses de trabalho. É possível o empregado converter 1/3 das férias em abono pecuniário.

## **Hora *in itinere* (Transporte Residência/Trabalho/Trabalho/Residência)**

---

As horas *in itinere* representam o tempo gasto pelo empregado na locomoção da sua residência para o local de trabalho e do local de trabalho para a sua residência.

### **Regra até 10 de novembro de 2017:**

É computado na jornada de trabalho o tempo gasto pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, desde que o local seja de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer o meio de condução.

### **Regra a partir de 11 de novembro de 2017:**

O tempo gasto pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não se considera como tempo à disposição do empregador e, portanto, não integra a jornada de trabalho.

## **Férias**

---

### **Regra até 10 de novembro de 2017:**

As férias devem ser concedidas, preferencialmente, em 30 dias corridos e, excepcionalmente, fracionadas em dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias.

Os menores de 18 e os maiores de 50 anos não podem fracionar suas férias.

### **Regra a partir de 11 de novembro de 2017:**

Por opção do empregado as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias e os demais não inferiores a 5 dias.

O início das férias não pode ocorrer no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

## Rescisão do Contrato de Trabalho por Acordo entre a Empresa e o Empregado

---

### Regra até 10 de novembro de 2017:

Não há previsão legal.

### Regra a partir de 11 de novembro de 2017:

O contrato de trabalho pode ser extinto por acordo escrito entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas pela metade: o aviso prévio, se indenizado; e a indenização sobre o saldo do FGTS (multa sobre o saldo da conta do FGTS do empregado).

As demais verbas trabalhistas devem ser pagas na integralidade.

Com este acordo, o empregado está autorizado a levantar 80% do valor dos depósitos do FGTS e não terá direito a receber o seguro-desemprego (art. 484-A, CLT; art. 20, inciso I-A da Lei nº 8.036/90).

## Parcelas que não Integram a Remuneração

---

### Regra até 10 de novembro de 2017:

Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, porcentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, com exceção das ajudas de custo e das diárias para viagem que não excedam 50% do salário percebido pelo empregado (art. 457, §2º).

### Regra a partir de 11 de novembro de 2017:

Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. Ainda que habituais, são excluídas da remuneração as importâncias pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos, que não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

A reforma define o **conceito de prêmio** como sendo as liberalidades concedidas pelo empregador **em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro** a empregado ou a grupo de empregados **em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado** no exercício de suas atividades.

## Intervalo Intrajornada

---

Trata-se do intervalo concedido entre a jornada de trabalho para descanso e refeição dos empregados.

### Regra até 10 de novembro de 2017:

No caso de empregados com jornada igual ou superior a seis horas diárias, a regra é um intervalo para almoço e descanso de no mínimo 1 (uma) hora.

O intervalo para alimentação e repouso não concedido ao empregado será pago pela empresa como hora extra, com o respectivo adicional. E mesmo que tenham sido suprimidos desse intervalo alguns minutos, será devido o pagamento de 1 hora extra, com o respectivo adicional, e o valor integra as demais verbas trabalhistas, tais como férias, 13º salário, FGTS (tem natureza salarial).

O intervalo intrajornada pode ser reduzido para 30 minutos, mediante prévia autorização do Ministério do Trabalho e atendidas às exigências legais.

### Regra a partir de 11 de novembro de 2017:

Para os empregados que cumprem jornada diária de trabalho acima de seis horas, existe a possibilidade de redução do intervalo de alimentação, respeitando o limite mínimo de 30 minutos, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O intervalo para alimentação e repouso não concedido será pago pela empresa como hora extra, com adicional de 50%, somente o período suprimido e não o total, e não integrarão as demais verbas trabalhistas, tais como férias, 13º salário, FGTS (tem natureza indenizatória e não mais salarial).

## Terceirização

---

### Regra até 10 de novembro de 2017:

Não há expresso que é possível a terceirização da atividade-fim; a súmula 331 do TST veda a terceirização de atividade-fim da empresa. Proibida a utilização dos empregados em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a prestadora de serviços. Lei nº 6.019/74.

### Regra a partir de 11 de novembro de 2017:

A reforma trabalhista altera a Lei nº 6.019/74 para deixar expresso que a prestação de serviços a terceiros é a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, **inclusive sua atividade principal (atividade-fim), à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.**

São asseguradas as mesmas condições aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, relativas a:

alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; direito de utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; sanitárias; de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho; e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Empregados demitidos não poderão ser sócios da contratada ou trabalhar como terceiros no prazo de 18 meses após a ruptura do contrato de trabalho.

A empresa tomadora de serviços continua sendo responsável subsidiária pelas obrigações trabalhistas não pagas pela contratada (empresa de serviços terceirizados).

É importante verificar se a empresa contratada está pagando corretamente todas as verbas trabalhistas dos empregados que fornece para a empresa contratante, pois, o empregado poderá exigir na Justiça do Trabalho o pagamento dessas verbas diretamente do seu empregador e não sendo pagas por este, o pagamento será exigido da empresa contratante (responsabilidade subsidiária = se o empregador não pagar, a empresa tomadora dos serviços terceirizados terá que pagar).

Continua havendo risco de vínculo empregatício entre os trabalhadores terceirizados e a tomadora dos serviços quando presentes as características de formação do vínculo empregatício: subordinação, habitualidade, pessoalidade e remuneração.

## Trabalho Intermitente

---

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 que têm legislação própria.

### Regra até 10 de novembro de 2017:

Não há previsão.

### Regra a partir de 11 de novembro de 2017:

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 que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

É assegurado o pagamento de férias proporcionais, 13º salário proporcional, Descanso Semanal Remunerado (DSR), e adicionais legais, **ao final de cada período de prestação de serviços**. Ex.: serviços prestados no mês de março/xxxx. Na folha de pagamento do mês de março (período) já serão pagas as férias proporcionais, o 13º salário proporcional.

O empregador deve convocar o empregado para o serviço, informando qual será a jornada de trabalho, com três dias corridos de antecedência, e o empregado terá um dia útil para dar ou não o aceite, sendo considerado recusado no silêncio do empregado. A recusa do empregado ao convite não caracteriza insubordinação ou falta funcional.

Caso o contrato não seja cumprido por uma das partes, quem descumpriu terá que pagar 50% do valor da remuneração devida em até 30 dias.

O empregado terá direito a um mês de férias a cada 12 meses trabalhados.

O período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição do empregador.

## Contribuição Sindical

---

### **Regra até 10 de novembro de 2017:**

A contribuição sindical patronal é devida anualmente por todas as empresas que pertençam a determinada categoria econômica, exceto para as micro e pequenas empresas optantes pelos Simples Nacional. O pagamento é realizado ao sindicato que representa a categoria econômica (das empresas).

A contribuição sindical dos empregados é devida anualmente por todos os trabalhadores, sendo a empresa obrigada a efetuar o desconto no salário do empregado, em valor equivalente a um dia de trabalho, e recolher ao sindicato profissional (dos empregados).

### **Regra a partir de 11 de novembro de 2017:**

A contribuição sindical das empresas e dos empregados tornou-se facultativa. A cobrança dependerá de prévia e expressa autorização das empresas e empregados.

Como vimos, a reforma trabalhista trata das formas de contratação de empregados, da jornada de trabalho, dos direitos que podem ser estabelecidos por negociação coletiva, dos direitos que podem ser estabelecidos por negociação individual, dos direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos individualmente ou coletivamente, além das férias, banco de horas, acordo para rescisão do contrato de trabalho, trabalho em tempo parcial, trabalho intermitente, entre outras questões.

Um dos pontos mais importantes é a validade do que foi negociado sobre o legislado, respeitados os limites legais, que traz segurança jurídica para as empresas. A flexibilização para negociar certas questões trabalhistas também é muito importante e permite um ajuste das vontades entre empregados e empregadores que antes não existia, ainda que na maioria dos casos estejam representados pelos seus respectivos sindicatos.

Você conheceu algumas das mudanças promovidas pela reforma trabalhista. Ela também altera outras matérias, como processo do trabalho, termo de quitação anual, jornada de trabalho 12 x 36 horas, dano moral no trabalho, grupo econômico, assistência médica e equiparação salarial.

É tudo muito novo, vamos acompanhar a edição da prometida medida provisória, as futuras convenções coletivas de trabalho e as decisões judiciais acerca das mudanças. Em caso de dúvidas, consulte o Sebrae-SP.

**A reforma trabalhista está aí. Todos deverão se adaptar a essa nova realidade!**







[atendimento.sebraesp.com.br](https://atendimento.sebraesp.com.br)



[www.sebraesp.com.br](https://www.sebraesp.com.br)



[/sebraesp](https://www.facebook.com/sebraesp)



[/sebraesaopaulo](https://www.youtube.com/sebraesaopaulo)