

ESPECIAL

AS


NOVAS

RELAÇÕES

DE

TRABALHO

OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA  
NAS DECISÕES DO EMPREENDEDOR  
E NA VIDA DO TRABALHADOR

 Lara Silbiger

CARTEIRA DE TRABALHO  
E PREVIDÊNCIA SOCIAL



Sancionada pelo presidente Michel Temer no mês de julho, a lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, alterou mais de cem pontos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). As novas regras, que entram em vigor no dia 14 de novembro, aplicam-se não só aos novos contratos de trabalho, mas também àqueles que já estão em andamento. A reforma foi aprovada em meio à instabilidade política e a polêmicas sobre seu conteúdo. As novas possibilidades de negociação entre empresas e empregados, por exemplo, dividem opiniões. “A reforma desamarra uma legislação que estava acorrentada e traz flexibilidade para as relações de trabalho”, afirma o advogado Domingos Fortunato, sócio do escritório Mattos Filho. Como

exemplo, ele cita a possibilidade de discutir temas como home office, trabalho intermitente e banco de horas. Já para o professor de economia Denis Maracci, diretor do Cesit (Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho), da **Unicamp**, a disparidade de forças pode resultar em prejuízos para o trabalhador e em litígios. “Não há uma estrutura sindical suficientemente organizada de ambos os lados para concluir que a reforma vá resultar em boas negociações”, diz. Para não ter problemas, o empreendedor terá de consultar um advogado antes de propor mudanças baseadas na nova lei. Recomenda-se ainda registrar todas as negociações em contrato. A seguir, entenda os impactos da reforma no seu negócio.

## NEGOCIAÇÕES

### ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

#### O QUE É A MUDANÇA

• A lei dá mais peso aos acordos (entre empresa e sindicato) e às convenções coletivas (entre sindicatos patronais e de empregados), que prevalecerão sobre a legislação trabalhista quando se tratar de, por exemplo, jornada de trabalho, plano de cargos e salários, home office e trabalho intermitente. O que foi estabelecido em acordo coletivo passa a se sobrepor à convenção coletiva. Não poderão ser reduzidos ou suprimidos direitos como salário mínimo, 13º salário, férias e licença-maternidade.

#### IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

• Ampliam-se as possibilidades de negociação entre a empresa e o sindicato que representa a categoria profissional, bem como entre os sindicatos do empregador e dos empregados. Haverá flexibilidade, por exemplo, para o empreendedor negociar a redução do intervalo de almoço por meio de um acordo coletivo. “Para o empregado, pode ser interessante voltar para casa mais cedo. E, para a empresa, fechar antes para reduzir custos”, diz Hélio Zylberstajn, professor da FEA-USP. Por outro lado, há o risco de a negociação não favorecer as duas partes.

### NEGOCIAÇÕES INDIVIDUAIS

#### O QUE É A MUDANÇA

• O empregador e o funcionário poderão negociar, em acordos individuais, aspectos como banco de horas, home office e duração do dia de trabalho. “A nova legislação, porém, estabelece uma linha de corte para exercer a chamada autonomia da vontade”, diz Paulo Sérgio João, professor da FGV Direito SP. O contrato individual prevalecerá sobre a negociação coletiva quando o empregado tiver nível superior e remuneração mensal acima do dobro do teto dos benefícios da Previdência Social.

#### IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

• A reforma estimula a individualização das relações. “Direto com o empregado, o empreendedor poderá acordar condições de trabalho mais adequadas à realidade do negócio”, afirma a advogada Patricia Cenciareli, sócia do escritório Filhorini, Blanco e Cenciareli. Eles podem, por exemplo, combinar o acréscimo de uma hora na jornada de trabalho para compensar as emendas de feriado.

## FÉRIAS

### DESCANSO PARCELADO

#### O QUE É A MUDANÇA

• Desde que o empregado concorde, será possível parcelar os 30 dias de férias em até três períodos. Um deles não poderá ser inferior a 14 dias e os demais deverão ter, pelo menos, cinco dias cada um. Será proibido começar as férias dois dias antes de feriados ou do dia de repouso semanal remunerado (por exemplo, às sextas-feiras para quem descansa aos domingos).

#### IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

• Haverá mais flexibilidade para escalonar as férias dos empregados. Isso evita que longos períodos de afastamento comprometam a produtividade das empresas, especialmente daquelas que têm poucos funcionários. Para os trabalhadores, por sua vez, o fracionamento permitirá uma melhor adaptação às necessidades familiares. A negociação do fracionamento em três períodos será individual, com formalização no documento de aviso de férias. “A orientação é sempre formalizar a negociação, porque a legislação exige concordância entre as partes”, afirma Érika Mello, gerente da área trabalhista do Pires & Gonçalves Advogados. Haverá risco de passivo se o acordo for desvirtuado por pressões do empresário ou se o empregado não puder usufruir dos períodos previamente combinados.

## TIPO DE CONTRATO

### HOME OFFICE

#### O QUE É A MUDANÇA

Regulamenta o teletrabalho e determina que sejam definidas, em contrato, as responsabilidades das partes em relação aos gastos intrínsecos ao exercício da atividade.

#### IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

A regulamentação traz mais segurança jurídica. “Será também uma oportunidade de ampliar a produtividade do negócio sem ter de aumentar a estrutura física”, afirma Érika, do Pires & Gonçalves Advogados. Apesar de ambas as partes terem de combinar a divisão de gastos com água, luz, telefone e internet, o empregador poderá ter custos fixos reduzidos na medida em que precisará de menos estações de trabalho. A modalidade home office deverá constar do contrato de trabalho do empregado. Da mesma forma, o documento precisará prever o reembolso de despesas e de quem será a responsabilidade pela aquisição e manutenção da infraestrutura necessária para a função.

### TRABALHO INTERMITENTE

#### O QUE É A MUDANÇA

Regulamenta a prestação de serviços por horas, dias ou meses, com subordinação. As atividades deverão ser alternadas com períodos de inatividade. O salário-hora, que não poderá ser inferior ao valor por hora do salário mínimo, precisará ser especificado no contrato individual. O trabalhador deverá ser convocado com, pelo menos, três dias de antecedência. A empresa arcará com verbas salariais, contribuição previdenciária e depósito do FGTS (com base nos valores pagos no mês).

#### IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

A medida traz os “bicos” para a legalidade. “A formalização aumenta o custo da contratação, mas também confere maior proteção legal tanto para a empresa quanto para o trabalhador”, afirma Fortunato, do escritório Mattos Filho. Por exemplo: em caso de acidente, o profissional é protegido pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), e a empresa corre menos riscos com eventuais indenizações.

### AUTÔNOMOS

#### O QUE É A MUDANÇA

Permite que a prestação de serviço autônomo se dê em regime de exclusividade e continuidade, sem configurar relação de emprego. O vínculo empregatício só será reconhecido se houver subordinação.

#### IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Apesar da possibilidade de redução dos encargos trabalhistas e fiscais, a contratação de autônomos exige cautela. “Antes, entenda a real necessidade da empresa para então lançar mão da melhor figura jurídica”, diz Érika, do Pires & Gonçalves Advogados. Ela ressalta que não adianta contratar um autônomo se, na prática, a ingerência sobre o trabalho dele será inevitável. A contratação de ex-funcionários na condição de autônomos só é segura se eles forem alçados a novas funções e se, de fato, houver mudança no vínculo contratual com a empresa e na relação de serviço. Travesti-lo de empregado só aumentará o passivo trabalhista.

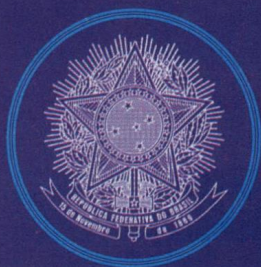
### TERCEIRIZADOS

#### O QUE É A MUDANÇA

O ex-empregado não poderá ser recontratado como profissional terceirizado nos 18 meses após seu desligamento. A lei também determina que os terceirizados tenham direito aos mesmos serviços oferecidos aos funcionários da empresa onde estão alocados, como alimentação em refeitório, serviço de transporte e treinamento. Além disso, a equiparação salarial entre eles poderá ser pactuada com a prestadora de serviços.

#### IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

A quarentena desestimula a “pejotização” — prática em que funcionários são demitidos para serem recontratados como pessoas jurídicas ou reaproveitados como empregados da prestadora de serviços. Se contar com terceiros, o empresário será obrigado a estender os serviços aos trabalhadores terceirizados. “Nesse ponto, a reforma pode levar a um aumento de custos”, diz Zylberstajn, da FEA-USP. Como contraponto, ele enfatiza que a equidade impacta positivamente o clima organizacional e a produtividade.



## O QUE AINDA PODE MUDAR

O governo já anunciou que pretende modificar alguns pontos da reforma por meio de Medida Provisória. A intenção é aprová-la antes que a lei 13.467/2017 entre em vigor, em 14 de novembro. Conheça as principais propostas

#### GESTANTES E LACTANTES

A MP deve reverter uma parte das regras aprovadas na reforma e determinar que a gestante e a lactante sejam remanejadas para exercer a atividade em local salubre. Para insalubridade de grau mínimo ou médio, a gestante deve expressar vontade própria e apresentar atestado médico que autorize a permanência no local. Para lactantes, a medida valerá para qualquer grau de insalubridade.

## JORNADA DE TRABALHO

### PARCIAL

#### O QUE É A MUDANÇA

— A jornada parcial — que, até antes da reforma, não podia passar de 25 horas semanais — será ampliada. Há duas opções: contratar o empregado por até 30 horas semanais, sem possibilidade de hora extra, ou por até 26 horas, com o limite de 6 horas extras. As horas extras da semana serão pagas com acréscimo de até 50% sobre o salário-hora normal.

#### IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

— A definição da jornada parcial deve considerar a produção da empresa e os gastos com horas extras. Um banco de horas poderá ser negociado por meio de acordo individual, desde que a compensação ocorra em até seis meses. A redução da jornada integral para tempo parcial precisa ser aprovada em negociação coletiva. “Convém documentar a alteração em contrato”, diz Patricia, do escritório Filhorini, Blanco e Cenciareli.

### 12X36

#### O QUE É A MUDANÇA

— A reforma regulamenta a jornada de 12 horas seguidas por 36 horas de descanso, que já era adotada por algumas categorias. O modelo poderá ser adotado por empresas de qualquer segmento, sem que a negociação passe obrigatoriamente pelo sindicato.

#### IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

— A negociação poderá ser individual e por escrito. “Mas esse tipo de jornada não funciona indiscriminadamente para qualquer negócio. É ideal para aqueles cujos serviços são ininterruptos, como hospitais e empresas de vigilância”, afirma Zylberstajn, da FEA-USP. Se mal utilizada, esse tipo de jornada torna-se inócuo para a produtividade do negócio. “A extensão do dia de trabalho pode acabar virando apenas uma manobra para reduzir o pagamento de horas extras”, diz Maracci, da **Unicamp**.

### BANCO DE HORAS

#### O QUE É A MUDANÇA

— Valida a negociação do banco de horas direto com o empregado. Se já houver uma negociação coletiva prévia, o acordo individual precisa ser mais vantajoso para as duas partes. Nos acordos individuais, o trabalhador terá seis meses para zerar o banco. Se ainda houver crédito ao final do período, a empresa terá de pagar pelas horas não compensadas. Em negociações sindicais, o ajuste será anual.

#### IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

— A negociação direta levará a acordos alinhados às necessidades do patrão e dos funcionários. “O banco de horas permite que o empresário pague menos horas extras nos dias de pico e otimize a mão de obra disponível”, diz Zylberstajn, da FEA-USP. Mas, se o acordo individual for desvirtuado por imposições do empresário, não formalizado ou monitorado, poderá ser anulado pela Justiça do Trabalho.

## SINDICATOS E REPRESENTAÇÕES

### CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

#### O QUE É A MUDANÇA

— A reforma põe fim à contribuição obrigatória do imposto sindical, que corresponde a um dia de trabalho e é descontado de todos os trabalhadores, independentemente de filiação. O recolhimento irá se tornar voluntário. O mesmo vale para as empresas: a contribuição em favor da entidade sindical do setor também não será mais obrigatória a partir de janeiro de 2018.

#### IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

— A contribuição voluntária poderá motivar alguns sindicatos — tanto patronais como dos empregados — a fortalecer sua representatividade. Outras entidades, no entanto, poderão se enfraquecer por falta de dinheiro. Em ambos os casos, haverá impactos sobre o poder de negociação. “Os sindicatos fortes já estão em setores mais organizados da economia. Nos menos organizados, veremos o choque do empresariado com o trabalhador, em detrimento deste”, afirma Maracci, da **Unicamp**.

#### JORNADA 12X36

Impede que esse tipo de jornada seja negociado diretamente com o empregado. A MP pretende que a jornada 12x36 seja estabelecida por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva.

#### TRABALHADOR AUTÔNOMO

Veda a cláusula de exclusividade no contrato do autônomo, não sendo admitida a restrição da prestação de serviço a uma única empresa, sob pena de se caracterizar vínculo empregatício.

#### CONTRATO INTERMITENTE

Estabelece uma quarentena de 18 meses para que um empregado demitido possa ser recontratado pela mesma empresa como intermitente. Revoga a multa ao trabalhador por descumprimento à oferta aceita. Regulamenta forma de contratação, tempo de inatividade, pagamento de verbas salariais, verbas rescisórias, férias e benefícios, tempo de inatividade e fim do contrato.

## DEMISSÃO

## COMUM ACORDO

## O QUE É A MUDANÇA

– O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento da metade do aviso prévio, metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS e demais verbas rescisórias. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS. Nessa modalidade de rescisão, o empregado não terá direito ao seguro-desemprego.

## IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

– O funcionário poderá negociar sua demissão com o empregador, sem a necessidade de recorrer a manobras não previstas em lei para sacar o FGTS. “A reforma encampa uma prática que já acontecia”, afirma Patricia, do escritório Filhorini, Blanco e Cenciareli. Incorrerá em risco trabalhista quem coagir um funcionário a aceitar as condições da demissão de comum acordo, em vez de desligá-lo normalmente.

## HOMOLOGAÇÃO

## O QUE É A MUDANÇA

– O empreendedor não precisará mais ir até o sindicato para fazer a homologação da rescisão.

## IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

– Com a nova norma, a demissão poderá ser feita na empresa, com a presença dos advogados das duas partes. O funcionário também pode pedir a assistência do sindicato. “Quanto mais a empresa tiver proteção jurídica, maior será a validade do ato, o que evita futuros questionamentos”, diz Patricia. Para a empresa, a desburocratização gerará economia de tempo e de custos. Para o trabalhador, celeridade e, se for o caso, mais agilidade para solicitar seguro-desemprego.

## JUSTIÇA

## MÁ-FÉ

## O QUE É A MUDANÇA

– Pela nova lei, o trabalhador que agir de má-fé em ações trabalhistas responderá por perdas e danos. Serão considerados atos de má-fé, por exemplo, alterar a verdade dos fatos e usar o processo para obter algum objetivo ilegal. A condenação implicará multa, indenização à outra parte pelos prejuízos gerados, reembolso das despesas efetuadas e pagamento dos honorários advocatícios.

## IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

– “A nova regra funcionará como uma contenção de ações descabidas e indiscriminadas”, afirma Patricia. Mas a mudança reforça a importância de agir de forma preventiva: toda negociação precisa ser formalizada.

## PERGUNTAS E RESPOSTAS

TIRE AQUI SUAS PRINCIPAIS DÚVIDAS SOBRE A REFORMA TRABALHISTA

1

## QUANDO A REFORMA TRABALHISTA PASSA A VALER?

A lei 13.467/2017 entra em vigor em 14 de novembro, 120 dias após a publicação no *Diário Oficial da União*. As empresas que vêm acompanhando as discussões da reforma tendem a estar mais estruturadas para se adaptar às novas regras. “Do contrário, ficarão expostas a passivos e autuações trabalhistas, com impactos financeiros sobre o negócio”, afirma Fortunato, do escritório Mattos Filho.

2

## A REFORMA INCLUI CONTRATOS PREEXISTENTES?

Sim. Os contratos que já estão em vigor poderão ser modificados segundo as novas normas, conforme a necessidade da empresa. Mas vale lembrar que as convenções e os acordos coletivos anteriores continuam valendo. “Qualquer alteração que tangencie essas negociações precisa ser tratada com o sindicato”, afirma Zylberstajn, da FEA-USP.

3

## QUAL SERÁ O IMPACTO SOBRE OS GASTOS?

A eventual redução de custos será possível com planejamento, negociação e contratos e jornadas de trabalho mais apropriados às necessidades do empreendimento. “Negócios sazonais, por exemplo, podem evitar o custo de manter uma mão de obra permanente e em tempo integral. Um contrato intermitente pode suprir a demanda nos períodos de pico”, afirma Érika, do Pires & Gonçalves Advogados.

4

## HAVERÁ REFLEXOS SOBRE A PRODUTIVIDADE?

A flexibilização pode otimizar os recursos disponíveis. A nova lei permitirá, por exemplo, negociar o banco de horas direto com o empregado e combinar horas extras para os picos de produção, com compensação nos dias de menor demanda. “Será uma estratégia para maximizar a produtividade da mão de obra e minimizar os gastos com horas extras”, afirma Zylberstajn, da FEA-USP.

5

## A REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR IRÁ MUDAR?

O empregado que mantiver a mesma jornada, vínculo e função não poderá ter redução salarial. Mas ainda é polêmica a regulamentação das novas modalidades de contrato, como o intermitente, que pode levar à diminuição da renda e a consequente redução na demanda de consumo. “A variação da remuneração desestabiliza a vida do trabalhador”, afirma Maracci, da [Unicamp](#).

## HONORÁRIOS

### O QUE É A MUDANÇA

Com a reforma, os honorários do advogado da parte que vencer a causa trabalhista terão de ser pagos por aquela que perder. Antes, os honorários não compunham reparação material. Os trabalhadores que entrarem com ações improcedentes na Justiça do Trabalho serão obrigados a arcar com os honorários do advogado do empregador — estes serão fixados pelo juiz com base no valor da causa. O inverso também vale para os patrões.

### IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Se o trabalhador não estiver seguro dos seus direitos, o litígio deve ser desestimulado. “Ele pensará melhor antes de entrar na Justiça porque correrá o risco de ter de arcar com os honorários alheios”, afirma Patricia, do escritório Filhorini, Blanco e Cenciareli. Mais passivos tendem a ser resolvidos em negociações extrajudiciais, que são mais céleres e implicam menos riscos financeiros.

## INSALUBRIDADE

### GESTANTES E LACTANTES

#### O QUE É A MUDANÇA

O afastamento automático da gestante valerá apenas para funções de grau máximo de insalubridade, como coleta de lixo urbano e contato com doenças transmissíveis. As grávidas poderão trabalhar em ambientes de grau médio ou mínimo de insalubridade e só serão afastadas se apresentarem atestado médico impeditivo. As lactantes também não serão mais afastadas automaticamente de ambientes com qualquer grau de insalubridade, a menos que apresentem atestado de saúde exigindo tal medida. Os horários para amamentação serão definidos em acordo individual e formalizados por escrito. A medição do grau de insalubridade se baseia na NR-15 (Norma Regulamentadora), do Ministério do Trabalho, que classifica cada profissão com base nos riscos a que o trabalhador é exposto.

#### IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

“Diante da incerteza legislativa e judicial, o ideal é não manter grávidas e lactantes em funções insalubres”, diz Érika, do Pires & Gonçalves Advogados. Segundo ela, as empresas que assumirem o risco estarão sujeitas a condenações por eventuais danos causados à saúde da mãe e do bebê.

6

### POSSO DEMITIR E RECONTRATAR EM NOVAS CONDIÇÕES?

Depende. “Sem mudar a atividade e a maneira como o serviço é prestado, a manobra pode configurar fraude”, diz Fortunato, do escritório Mattos Filho. É o caso de uma fábrica que demite uma pessoa da produção para que exerça a mesma função como autônomo. Por outro lado, cria-se uma dinâmica correta quando, por exemplo, o ex-funcionário passa a coordenar um projeto em parceria com o antigo empregador.

7

### É POSSÍVEL CONTRATAR APENAS AUTÔNOMOS?

A rigor, a lei não impede a situação, mas os autônomos não podem ser subordinados ao empregador. “Na prática, a empresa não poderá ter ingerência sobre o trabalho deles”, afirma Patricia, do escritório Filhorini, Blanco e Cenciareli. Apesar de desafiador, o cenário não é inviável. É o caso, por exemplo, de uma startup que depende de serviços autônomos especializados e contratados sob demanda.

8

### COMO LIDAR COM O CLIMA ORGANIZACIONAL?

Esclareça quais direitos não mudaram. “Entre os itens passíveis de acordo, destaque aqueles que a empresa pretende negociar”, diz Zylberstajn, da FEA-USP. Convém reforçar que alguns acordos serão individuais, e outros, coletivos. “A confiança se estabelecerá à medida que o empresário não tire vantagem da reforma em prejuízo do trabalhador”, diz Fortunato, do Mattos Filho.

9

### O QUE MUDA QUANTO À SEGURANÇA JURÍDICA?

A reforma regulamenta situações de emprego que geravam passivos. “Agora cabe às empresas se cercar de informação e suporte jurídico para fazer contratações com base na nova lei e formalizar tudo em contrato”, afirma Érika, do Pires & Gonçalves Advogados. Mas as controvérsias podem levar ao aumento da judicialização. “A nova legislação deixa muitos pontos vagos”, afirma Maracci, da Unicamp.

10

### QUANDO SE SABERÁ O REAL IMPACTO DA REFORMA?

“Precisamos de três anos para avaliar as vantagens”, diz Paulo Sérgio João, da FGV Direito SP. Para Zylberstajn, da FEA-USP, o mercado de trabalho deve se tornar mais produtivo. Já para Maracci, da Unicamp, a tendência é piorar a vida do trabalhador, sem que melhore a do empresário. “Não há precedente no mundo que mostre que uma reforma trabalhista leva ao crescimento”, afirma.