

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.

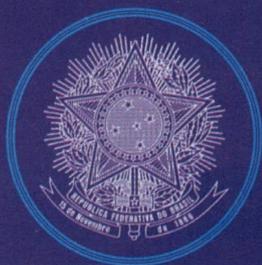
TERCEIRIZADOS

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 for 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.