

FERRAMENTA:
GUIA PRÁTICO DA REFORMA TRABALHISTA

O que muda e como isso afeta o empreendedor?

FERRAMENTA: GUIA PRÁTICO DA REFORMA TRABALHISTA

O que muda e como isso afeta o empreendedor?

No dia 11 de novembro de 2017, entra em vigor a Reforma Trabalhista. Ela traz mudanças que vão impactar diretamente a sua operação. E é fundamental que você as conheça para tirar o melhor proveito delas.

Em termos gerais, o empreendedor se beneficia da reforma em razão da flexibilidade: permite customizações dos contratos de trabalho de acordo com as especificidades e as necessidades do negócio.

Do lado do empreendedor, é fundamental compreender essas mudanças para adequar seu negócio -- e comunicar seus funcionários -- sobre o que está prestes a entrar em vigor. No quadro a seguir, inspirado na tabela comparativa criada pelo mentor Endeavor José Carlos Wahle, da **Veirano Advogados**, nós apresentamos três pontos:

- A situação atual;
- O que vai mudar;
- Como isso afeta o empreendedor.

Dessa forma, você entende na prática como essa legislação impactará o seu dia a dia, nos novos contratos de trabalho que fizer, na relação com os sindicatos e também nas negociações com os funcionários atuais.

Para Wahle, a principal mudança diz respeito à flexibilização, ou seja, à possibilidade de negociar novas condições de trabalho com o funcionário, sem ter que usar um único modelo de contrato rígido e universal.

"O empreendedorismo se beneficia na medida em que passa a poder ajustar o contrato de trabalho à sua realidade de negócio. A reforma corrige uma extemporaneidade, que era o pressuposto de que todos os negócios são iguais, ou de que todos os empregadores têm os mesmos desafios.

Assim, a grande virtude da reforma é permitir algumas customizações do contrato. Flexibilizar, nesse caso, não implica perda de direitos. O que muda é como isso será definido. "



José Carlos Wahle,
mentor Endeavor

FERRAMENTA: GUIA PRÁTICO DA REFORMA TRABALHISTA

O que muda e como isso afeta o empreendedor?

HORA EXTRA

TEMA	REGRA ATUAL	COMO VAI FICAR	COMO AFETA O EMPREENDEDOR
Horas extras	São devidas horas extras pelo tempo que o empregado permanece à disposição do empregador.	Não será considerada hora extra quando o empregado permanecer na empresa por escolha própria para (i) práticas religiosas; (ii) descanso; (iii) lazer; (iv) estudo; (v) alimentação; (vi) atividades de relacionamento social; (vii) higiene pessoal; (viii) troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. Art. 4º. Par. 2º. c/c art. 58, par. 2º.	Possível aumento da produtividade por hora trabalhada.
Compensação de horas extras	Compensação mediante acordo escrito e limitada ao período de uma semana.	Compensação por acordo individual (tácito ou expresso), dentro do mesmo mês. Art. 59, §6º	Maior flexibilização na escolha do período de descanso do funcionário, de acordo com a demanda atual da empresa.
Banco de horas	Obrigatória negociação com o sindicato. Limitado a um período de no máximo 12 meses.	Negociação por acordo individual escrito com o empregado, limitado ao prazo máximo de 6 meses. Negociação com sindicato permanece, limitado ao prazo de 12 meses. Horas extras habituais não descaracterizam o banco de horas. Devido apenas o adicional em caso de compensação em desatendimento às exigências legais, desde que não ultrapassada a duração máxima semanal. Art. 59, par. 3º. A 6º e art. 59-B.	Empresas e profissionais podem negociar diretamente quando e como preferem que seja feito a compensação das horas extras.
Horas in itinere (tempo de deslocamento do funcionário com transporte fretado pela empresa)	São devidas horas in itinere no percurso até o local de trabalho quando de difícil acesso (não servido por transporte público) e quando há fornecimento de transporte pelo empregador.	Não são mais devidas horas in itinere. Art. 58, par. 2º.	

FERRAMENTA: GUIA PRÁTICO DA REFORMA TRABALHISTA

O que muda e como isso afeta o empreendedor?

JORNADA DE TRABALHO

TEMA	REGRA ATUAL	COMO VAI FICAR	COMO AFETA O EMPREENDEDOR
Contrato de trabalho por tempo parcial (part-time job)	Contratação limitada a 25 horas semanais, não sendo permitida realização de horas extras. Direito às férias varia de acordo com o número de horas trabalhadas, e não se pode vender parte das férias.	Contratação por até 30 horas semanais, sendo proibido o trabalho extraordinário; ou Contratação por até 26 horas semanais, com limite de até 6 horas extras ou suplementares (pré-contratadas) semanais. Férias em iguais condições ao trabalho em tempo integral. 1/3 das férias pode ser vendido. Art. 58-A.	Nem toda função, em especial nos pequenos negócios, exige dedicação por 44 horas semanais. Nesse sentido, a flexibilização da jornada de trabalho aumenta as possibilidades de contratar funcionários por uma jornada reduzida, pagando um salário proporcional
Jornada 12X36*	Possível mediante negociação com o sindicato.	Pode ser negociada diretamente com o empregado. Art. 59-A.	Prática ganharia segurança jurídica contra questionamentos na Justiça, o que hoje em dia resulta em pagamento de multa e indenização em caso de condenação
Redução do intervalo Intrajornada* (horário de almoço)	No caso de empregados com jornada igual ou superior a 6 horas diárias, o intervalo intrajornada pode ser reduzido para 30 minutos, mediante prévia autorização do Ministério do Trabalho	Intervalo intrajornada pode ser objeto de negociação com o Sindicato ou individual com empregados com nível superior e salário maior ou igual a 2 vezes o teto da previdência (R\$11.062,62), respeitado o intervalo mínimo de 30 minutos. Art. 611-A, inciso III.	Os funcionários podem optar por fazer apenas 30 minutos de intervalo no almoço, reduzindo a jornada diária
Férias	Fracionamento das férias limitado a casos excepcionais, no máximo em 2 períodos, nenhum dos quais pode ser inferior a 10 dias, não sendo permitido o fracionamento para empregados menores de 18 ou maiores de 50 anos.	Férias poderão ser fracionadas em até três períodos. 1 período de no mínimo 14 dias, e nenhum período inferior a 5 dias. Menores de 18 anos e maiores de 50 podem fracionar férias. Vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Art. 134, par. 1º. 2º. (revogado) e 3º.	Períodos menores de férias fracionados durante o ano podem reduzir o impacto da ausência de um profissional, principalmente nos pequenos negócios que têm um número reduzido de funcionários.

FERRAMENTA: GUIA PRÁTICO DA REFORMA TRABALHISTA

O que muda e como isso afeta o empreendedor?

CONTRATOS DE TRABALHO

TEMA	REGRA ATUAL	COMO VAI FICAR	COMO AFETA O EMPREENDEDOR
Contrato de Trabalho Intermitente*	Não há previsão legal.	<ul style="list-style-type: none">- Trabalho que intercala períodos de prestação de serviços (horas, dias ou mesmo meses) e de inatividade.- Empregado pode prestar serviços para vários empregadores.- Empregado deve ser convocado 3 dias antes do início da prestação dos serviços e terá um prazo de 1 dia útil para aceitar ou não.- No período trabalhado serão aplicáveis as mesmas regras trabalhistas de qualquer contrato de trabalho.- No término da prestação dos serviços, o empregado deverá receber as verbas rescisórias proporcionais ao período trabalhado.- Nenhum pagamento é devido no período de inatividade.	Será possível contratar um profissional para trabalhar esporadicamente, em período de sazonalidade, por exemplo, e remunerá-lo apenas pelo tempo de prestação do serviço
Terceirização	Lei 6.019/1974, alterada pela 13.419/2017, permitindo a terceirização de qualquer atividade exercida pela empresa, não só das atividades secundárias.	<p>Está autorizada a terceirização de todas as atividades, inclusive da atividade principal da empresa contratante. São assegurados aos terceirizados os mesmos direitos dos empregados da contratante, quanto à alimentação (quando oferecida em refeitórios), 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.</p> <p>Alterações aplicadas somente para contratos feitos após a aprovação da Reforma Trabalhista. Art. 4º.-C da Lei 6.019.</p>	<p>A empresa que contrata um terceirizado não pode exigir o cumprimento de horas de trabalho nem sua presença constante no escritório. A oferta de benefícios também deve ser evitada, por caracterizar subordinação.</p> <p>O fenômeno da "pejotização" ainda é considerado ilegal, sendo que os profissionais terceirizados devem vir da contratação de uma empresa prestadora de serviços.</p> <p>Entre os benefícios para a empresa estão: Aumento da qualificação técnica dos profissionais que antes não poderiam ser contratados pelos pequenos e médios empreendedores;</p> <p>Eliminação dos custos "invisíveis" ligados a contratação regular.</p>
Empregados demitidos que venham a trabalhar como terceiros	Não há previsão legal.	Empregados demitidos não poderão ser sócios da contratada ou trabalhar como terceiros no prazo de 18 meses após a ruptura do contrato de trabalho. Art. 5º.-C da Lei 6.019.	Não será possível demitir um funcionário CLT para contratá-lo em seguida como Pessoa Jurídica.
Trabalho Remoto (Home Office)	Não há previsão legal.	<ul style="list-style-type: none">- Trabalho predominantemente fora das dependências do empregador. Contrato escrito.- Responsabilidade pelo fornecimento e manutenção de equipamentos de TI e pelo reembolso de despesas feitas pelo empregado a ser definida no contrato escrito.- Possível a mudança de sistema presencial para home office e vice-versa por mútuo acordo. Ou, no caso de mudança do sistema de home office para presencial, por imposição do empregador.- Comparecimento às dependências do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho. Empregados em home-office não têm direito a horas extras.	O contrato de trabalho deve esgotar todas as possíveis dúvidas na relação entre funcionário e empresa, inclusive gastos com internet e manutenção de equipamentos, evitando o risco de possíveis processos no futuro.

FERRAMENTA: GUIA PRÁTICO DA REFORMA TRABALHISTA

O que muda e como isso afeta o empreendedor?

AUTONOMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

TEMA	REGRA ATUAL	COMO VAI FICAR	COMO AFETA O EMPREENDEDOR
Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	Autonomia da vontade limitada pela CLT.	Empregados com nível superior e salário maior ou igual a 2 vezes o teto da previdência (R\$11.062,62) poderão estipular livremente condições contratuais, em especial às do artigo 611-A da CLT. Art. 444 par. único.	Maior facilidade na contratação de executivos, inclusive por empresas de menor porte, com uma série de dispositivos novos que possibilitam a autonomia de vontade em certos contratos de trabalho
Arbitragem	Cláusula de compromisso arbitral considerada nula pela Justiça do Trabalho	Empregados com nível superior e salário maior ou igual a 2 vezes o teto da previdência (R\$11.062,62) poderão negociar a inclusão de cláusula de compromisso arbitral no contrato de trabalho. Isso significa a escolha de arbitragem como meio de resolução de conflitos trabalhistas. Art. 507-A.	Agilidade na resolução de conflitos trabalhistas.
Prevalência do Acordado sobre o Legislado	Acordos e Convenções não podem ser contrárias à lei	Acordos e Convenções se sobrepõem à lei, salvo se extinguirem direitos básicos previstos na Constituição ou Legislação Trabalhista (por exemplo, salário mínimo, aviso prévio, FGTS etc.) Norma coletiva é válida ainda que não haja contrapartida expressa. Art. 611-A discrimina direitos que podem se sobrepor à lei. Art. 611-B discrimina direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos. Art. 611-A e 611-B	Maior possibilidade de customização dos acordos de trabalho, diretamente entre o funcionário e a empresa ou com o Sindicato.

FERRAMENTA: GUIA PRÁTICO DA REFORMA TRABALHISTA

O que muda e como isso afeta o empreendedor?

REMUNERAÇÃO

TEMA	REGRA ATUAL	COMO VAI FICAR	COMO AFETA O EMPREENDEDOR
Remuneração	<p>Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.</p> <p>Art. 457</p>	<p>Não integram a remuneração do empregado, ainda que habituais:</p> <p>Ajuda de custo (já havia previsão nesse sentido),</p> <p>Auxílio-alimentação (vedado pagamento em dinheiro),</p> <p>Diárias de viagem (independentemente do valor),</p> <p>Prêmios (bens, serviços ou dinheiro dado por liberalidade, por desempenho superior ao esperado) e Abono</p>	<p>Essas remunerações extras, para além do salário do funcionário, não sofrem com encargos trabalhistas e previdenciários. Assim, comissões e bônus por desempenho adquirem um valor ainda maior para o funcionário e podem ser usados como mecanismo de motivação para a empresa alcançar os resultados esperados no período.</p>
Equiparação Salarial sobre o Legislado	<p>Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 anos.</p> <p>Art. 461</p>	<p>Em lugar de "localidade", a reforma altera o texto para "no mesmo estabelecimento empresarial";</p> <p>Plano de Cargos e Salários válido independente de homologação, e sem alternância de promoção por antiguidade e merecimento.</p> <p>Reclamante e paradigma devem ser contemporâneos (em caso de comparação).</p> <p>Art. 461.</p>	<p>Se hoje o Plano de Cargos e Salários deve ser homologado no Ministério do Trabalho e constar no contrato de trabalho, a nova lei permite a negociação direta entre empregador e empregado, sem a necessidade de homologação e inclusão no contrato</p>
Gratificação de função	<p>O funcionário que recebeu gratificação de função por dez anos ou mais e que posteriormente foi descomissionado, sem justo motivo, retornando ao cargo efetivo, tem a gratificação incorporada ao salário.</p> <p>Artigo 468, § único</p>	<p>Gratificação não será mais incorporada em caso de reversão da função, independentemente do tempo de exercício .</p> <p>Art. 468, §2º.</p>	<p>Essa remuneração é mais comum no setor público do que no privado.</p>

FERRAMENTA: GUIA PRÁTICO DA REFORMA TRABALHISTA

O que muda e como isso afeta o empreendedor?

RELAÇÃO COM SINDICATO

TEMA	REGRA ATUAL	COMO VAI FICAR	COMO AFETA O EMPREENDEDOR
Contribuição Sindical	Obrigatória e equivalente a 1 dia de salário por ano	Contribuições sindicais dos empregados passarão a ser voluntárias mediante autorização expressa do empregado. Contribuição sindical da empresa também será opcional. Revogado Art. 579. Art. 587	
Homologação da rescisão pelo Sindicato	O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Art. 477, §1º	Independentemente do tempo de serviço do empregado, não haverá mais necessidade de homologação da rescisão, quer pelo Sindicato, quer pela DRT. Revogado Art. 477, §1º	Desburocratiza o processo de desligamento, além de acelerar o recebimento da indenização pelo funcionário.
Comissão de Empregados na Empresa*	Não há previsão na CLT, mas há na Constituição Federal previsão de indicação de um representante nas empresas com mais de 200 empregados.	Eleição para constituição de comissão de empregados, conforme o número de empregados da empresa. Garantida estabilidade aos membros. Empresa deverá ter uma comissão em cada estado onde atue. Art. 510-A a 510-D.	

QUANDO A EMPRESA É VENDIDA

TEMA	REGRA ATUAL	COMO VAI FICAR	COMO AFETA O EMPREENDEDOR
Responsabilidade na Sucessão de Empregadores	Não há previsão legal.	Na sucessão na forma dos arts. 10 e 448 da CLT, as obrigações trabalhistas, inclusive referentes à época da empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. Responsabilidade solidária da sucedida e da sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência. Art. 448-A e par. único.	Se você adquirir uma nova empresa, ou tiver a sua adquirida, a responsabilidade pelos contratos de trabalho é sempre do sucessor. Fique atento, portanto, para rever a regularidade dessas relações de trabalho hoje e no passado, que podem afetá-lo futuramente.

FERRAMENTA: GUIA PRÁTICO DA REFORMA TRABALHISTA

O que muda e como isso afeta o empreendedor?

DEMISSÃO

TEMA	REGRA ATUAL	COMO VAI FICAR	COMO AFETA O EMPREENDEDOR
Demissão em Massa	Não há previsão legal. Entendimento do TST de que seria necessária negociação coletiva prévia.	Não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de norma coletiva para realização das demissões. Art. 477-A.	Permissão para fazer cortes em massa quando for necessário sem precisar negociar com sindicatos.
Plano de Demissão Voluntária (PDV)	Não gera quitação geral quanto ao extinto contrato de trabalho.	A adesão ao PDV dará quitação plena e irrevogável aos direitos decorrentes da relação empregatícia. Ou seja, a menos que haja previsão expressa em sentido contrário, o funcionário não poderá reclamar direitos que entenda violados durante a prestação de trabalho. Art. 477-B.	
Demissão por acordo mútuo	Não há previsão legal	- Mútuo acordo para rescisão do contrato de trabalho, com direito a: - 50% do aviso prévio - 20% de multa sobre o saldo do FGTS - Levantar 80% do saldo do FGTS - Demais verbas trabalhistas (13º, férias etc - Sem direito ao seguro-desemprego. Art. 484-A.	Empreendedor e empregado podem decidir encerrar um contrato de trabalho em comum acordo
Justa Causa por perda da habilitação ou outras condições para o exercício da profissão	Não há previsão legal	Motoristas que perderem a habilitação ou empregados que não preencherem requisitos profissionais para o exercício da atividade de trabalho (ex: OAB, CREA, CRQ etc) poderão ser desligados por Justa Causa se tal perda ocorrer em decorrência de conduta dolosa do empregado. Art. 482-M.	Maior segurança jurídica do empreendedor ao desligar um funcionário que não apresente os requisitos necessários para a execução do seu trabalho.