

A Reforma Trabalhista

*e seus impactos para
os pequenos negócios*

Parceria:



Sumário

Introdução	3	Demissão por acordo mútuo	9
Horas extras	4	Contrato de trabalho intermitente	10
Multa pela falta de registro de empregado	4	Terceirização	11
Depósito recursal	5	Trabalho remoto (<i>home office</i>) ou "teletrabalho"	11
Compensação de horas extras	5	Arbitragem	12
Banco de horas	6	Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	12
Trabalho autônomo	6	Prevalência do acordado sobre o legislado	13
Férias	7	Remuneração	13
Horas <i>in itinere</i>	7	Homologação da rescisão pelo sindicato	14
Contrato de trabalho por tempo parcial	8	Contribuição sindical	14
Jornada 12 X 36	8	Outros tópicos importantes	15
Redução do intervalo intrajornada	9	<i>Gestantes e lactantes</i>	
		<i>Indenização por danos morais</i>	
		<i>Danos extrapatrimoniais - parâmetros de sentença</i>	

» Introdução	» Horas extras » Multa pela falta de registro de empregado	» Depósito recursal » Compensação de horas extras	» Banco de horas » Trabalho autônomo	» Férias » Horas <i>in itinere</i>	» Contrato de trabalho por tempo parcial » Jornada 12X36	» Redução do intervalo intrajornada » Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente	» Terceirização » Trabalho remoto (<i>home office</i>) ou teletrabalho	» Arbitragem » Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	» Prevalência do acordado sobre o legislado » Remuneração	» Homologação da rescisão pelo sindicato » Contribuição sindical	» Outros tópicos importantes	

Introdução

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, apresentou inúmeras alterações nas relações de trabalho, bem como regulamentou temas de extrema relevância. Trata-se de um instrumento que representa um avanço para a modernização trabalhista no Brasil, ainda que sujeito a aperfeiçoamentos. O objetivo da presente cartilha desenvolvida pelo CRCRJ, Sebrae/RJ e Sescon-RJ é disseminar as principais alterações e regras já em vigor. A seguir, apresentamos as principais modificações promovidas pela Lei, bem como outros aspectos previstos na Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, e seus impactos para os pequenos negócios.

Medida Provisória nº 808/2017

Cabe ressaltar que a Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017, a qual alterou alguns pontos da Lei nº 13.467/2017, ainda será apreciada pelo Congresso Nacional no ano de 2018, o que poderá ocasionar novas mudanças às regras atualmente em vigor.

O que muda para as pequenas empresas?

Não há na reforma uma distinção entre portes de empresas, salvo alguns tópicos, como o depósito recursal e a diminuição do valor da multa administrativa, os quais preveem o tratamento diferenciado específico para as MPE. Mas, o que resulta de mais proveitoso para quem é responsável por um pequeno negócio é a flexibilização de forma.

O modelo de contrato era muito rígido e universal. Assim, uma grande empresa possuía mais recursos para se ajustar a regras não tão favoráveis, ao passo que o pequeno empreendedor era muito mais sensível a essas exigências.

De modo geral, a flexibilização concede aos pequenos negócios maiores possibilidades de conferir eficiência à gestão a partir da força de trabalho.



» Introdução

» Horas extras
» Multa pela falta de registro de empregado

» Depósito recursal
» Compensação de horas extras

» Banco de horas
» Trabalho autônomo

» Férias
» Horas *in itinere*

» Contrato de trabalho por tempo parcial
» Jornada 12X36

» Redução do intervalo intrajornada
» Demissão por acordo mútuo

» Contrato de trabalho intermitente

» Terceirização
» Trabalho remoto (*home office*) ou teletrabalho

» Arbitragem
» Livre estipulação das regras do contrato de trabalho

» Prevalência do acordado sobre o legislado
» Remuneração

» Homologação da rescisão pelo sindicato
» Contribuição sindical

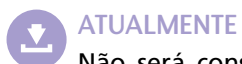
» Outros tópicos importantes

HORAS EXTRAS



ANTES

Devidas horas extras pelo tempo que o empregado permanecia à disposição do empregador.



ATUALMENTE

Não será considerada hora extra quando o empregado permanecer na empresa por escolha própria para:

1. práticas religiosas
2. descanso
3. lazer
4. estudo
5. alimentação
6. atividades de relacionamento social
7. higiene pessoal
8. troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Possível aumento da produtividade por hora trabalhada.

MULTA PELA FALTA DE REGISTRO DE EMPREGADO



ANTES

A CLT previa que a empresa que mantivesse empregado não registrado incorreria na multa de valor igual a um salário regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. Ainda sujeitava a empresa, nas demais infrações referentes ao registro de empregados (admissão no emprego, duração e efetividade no trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias de proteção do trabalhador), à multa de valor igual à metade do salário mínimo regional, a qual seria aplicada em dobro, no caso de reincidência.



ATUALMENTE

A reforma mantém a ausência de registro do empregado como infração sujeita a multa, mas altera o seu valor para R\$ 3.000 por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, e explicita que essa infração constitui exceção à dupla visita (art. 627 da CLT).

Inova para estabelecer que, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800 por empregado não registrado.

Acrescenta, ainda, que na hipótese de não serem informados outros dados do empregado (admissão no emprego, duração e efetividade no trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias de proteção do trabalhador – art. 41, parágrafo único da CLT) o empregador ficará sujeito a multa de R\$ 600 por empregado prejudicado (art. 47 e 47-A da CLT).



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Aplicação do tratamento diferenciado com benefício para as microempresas, em relação ao valor da multa.

» Introdução	» Horas extras » Multa pela falta de registro de empregado	» Depósito recursal » Compensação de horas extras	» Banco de horas » Trabalho autônomo	» Férias » Horas <i>in itinere</i>	» Contrato de trabalho por tempo parcial » Jornada 12X36	» Redução do intervalo intrajornada » Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente	» Terceirização » Trabalho remoto (<i>home office</i>) ou teletrabalho	» Arbitragem » Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	» Prevalência do acordado sobre o legislado » Remuneração	» Homologação da rescisão pelo sindicato » Contribuição sindical	» Outros tópicos importantes	

DEPÓSITO RECURSAL



ANTES

A CLT determinava que a correção do depósito recursal feito na conta vinculada ao FGTS do empregado seria realizada com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança e capitalização, com juros de 3% ao ano.



ATUALMENTE

Registra expressamente na própria CLT que o depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança. Acrescenta que o valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte e que são isentos os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Menos custos para recorrer.

COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS



ANTES

Compensação mediante acordo escrito e limitada ao período de uma semana.



ATUALMENTE

Compensação por acordo individual (tácito ou expresso), dentro do mesmo mês.



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Maior flexibilização na gestão do funcionário, de acordo com a demanda atual da empresa.

» Introdução	» Horas extras » Multa pela falta de registro de empregado	» Depósito recursal » Compensação de horas extras	» Banco de horas » Trabalho autônomo	» Férias » Horas <i>in itinere</i>	» Contrato de trabalho por tempo parcial » Jornada 12X36	» Redução do intervalo intrajornada » Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente	» Terceirização » Trabalho remoto (<i>home office</i>) ou teletrabalho	» Arbitragem » Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	» Prevalência do acordado sobre o legislado » Remuneração	» Homologação da rescisão pelo sindicato » Contribuição sindical	» Outros tópicos importantes	

BANCO DE HORAS

ANTES

Obrigatória negociação com o sindicato, limitado o acordo a um período de no máximo 12 meses.

ATUALMENTE

Novas regras, a saber:

1. Negociação por acordo individual firmado por escrito com o empregado, limitado ao prazo máximo de seis meses para gozo (repouso) ou pagamento das horas excedentes.
2. Negociação com sindicato permanece quando o período de vigência do banco de horas for entre sete e 12 meses.
3. Horas extras habituais não descaracterizam o banco de horas.
4. Devido apenas o adicional quando a compensação não atender às exigências legais e desde que não ultrapassada a duração máxima semanal.



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Empresas e profissionais podem negociar diretamente quando e como preferem que seja feita a compensação das horas extras.

TRABALHO AUTÔNOMO

ANTES

Sem previsão específica na legislação.

ATUALMENTE

A Medida Provisória nº 808/2017 estabelece que é vedada cláusula de exclusividade nesse tipo de contrato.

Sem a cláusula de exclusividade, um profissional autônomo que trabalha para apenas uma empresa teria vínculo empregatício? Não. A Medida Provisória determina que trabalhar para apenas uma empresa não gera vínculo empregatício.

É importante lembrar que o profissional autônomo não é empregado e, portanto, não cumprirá as mesmas regras dos demais, como controle de horários e subordinação.



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Maior flexibilidade nas contratações.

» Introdução	» Horas extras » Multa pela falta de registro de empregado	» Depósito recursal » Compensação de horas extras	» Banco de horas » Trabalho autônomo	» Férias » Horas <i>in itinere</i>	» Contrato de trabalho por tempo parcial » Jornada 12X36	» Redução do intervalo intrajornada » Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente	» Terceirização » Trabalho remoto (<i>home office</i>) ou teletrabalho	» Arbitragem » Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	» Prevalência do acordado sobre o legislado » Remuneração	» Homologação da rescisão pelo sindicato » Contribuição sindical	» Outros tópicos importantes	

FÉRIAS



ANTES

Fracionamento das férias era limitado a casos excepcionais, no máximo em dois períodos, dos quais nenhum poderia ser inferior a 10 dias, não sendo permitido o fracionamento para empregados menores de 18 ou maiores de 50 anos.



ATUALMENTE

Férias poderão ser fracionadas em até três períodos.

1. Pelo menos um dos períodos de gozo de, no mínimo, 14 dias corridos, e nenhum período inferior a cinco dias corridos.
2. Menores de 18 anos e maiores de 50 podem fracionar férias.
3. Vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

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.

HORAS *IN ITINERE*

(TEMPO DE DESLOCAMENTO DO FUNCIONÁRIO COM TRANSPORTE FRETADO PELA EMPRESA)



ANTES

Devidas horas *in itinere* no percurso até o local de trabalho quando de difícil acesso (não servido por transporte público) e com fornecimento de transporte pelo empregador.



ATUALMENTE

Não são mais devidas horas *in itinere*.



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Diminuição do custo para o empreendedor.

» Introdução	» Horas extras » Multa pela falta de registro de empregado	» Depósito recursal » Compensação de horas extras	» Banco de horas » Trabalho autônomo	» Férias » Horas <i>in itinere</i>	» Contrato de trabalho por tempo parcial » Jornada 12X36	» Redução do intervalo intrajornada » Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente	» Terceirização » Trabalho remoto (<i>home office</i>) ou teletrabalho	» Arbitragem » Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	» Prevalência do acordado sobre o legislado » Remuneração	» Homologação da rescisão pelo sindicato » Contribuição sindical	» Outros tópicos importantes	

CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO PARCIAL (PART TIME JOB)

ANTES

Contratação era limitada a 25 horas semanais, não sendo permitida realização de horas extras. Direito às férias variava de acordo com o número de horas trabalhadas e não se podia vender parte das férias.

ATUALMENTE

Novas regras, a saber:

1. Contratação por até 30 horas semanais, sendo proibido o trabalho extraordinário; ou
2. Contratação por até 26 horas semanais, com limite de até seis horas extras ou suplementares (pré-contratadas) semanais.
3. Férias em iguais condições ao trabalho em tempo integral, com possibilidade de “venda” de até 1/3 do período de gozo das férias.



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

A flexibilização da jornada de trabalho aumenta a possibilidade de contratação de funcionários para uma jornada reduzida, pagando-se um salário proporcional, uma vez que para os pequenos negócios nem toda função exige a dedicação por 44 horas.

JORNADA 12 X 36*

ANTES

Era possível mediante negociação com o sindicato.

ATUALMENTE

De acordo com a Medida Provisória nº 808/2017 esse tipo de jornada só poderá ser negociada em convenção ou acordo coletivo, com exceção do setor de saúde.



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Na prática os empreendedores ganham maior segurança jurídica contra questionamentos na Justiça.

» Introdução	» Horas extras » Multa pela falta de registro de empregado	» Depósito recursal » Compensação de horas extras	» Banco de horas » Trabalho autônomo	» Férias » Horas <i>in itinere</i>	» Contrato de trabalho por tempo parcial » Jornada 12X36	» Redução do intervalo intrajornada » Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente	» Terceirização » Trabalho remoto (<i>home office</i>) ou teletrabalho	» Arbitragem » Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	» Prevalência do acordado sobre o legislado » Remuneração	» Homologação da rescisão pelo sindicato » Contribuição sindical	» Outros tópicos importantes	

REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA* (HORÁRIO DE ALMOÇO)

ANTES

No caso de empregados com jornada igual ou superior a seis horas diárias, o intervalo intrajornada poderia ser reduzido para 30 minutos, mediante prévia autorização do Ministério do Trabalho em acordos coletivos.

ATUALMENTE

Intervalo intrajornada pode ser objeto de negociação com o sindicato através de acordo coletivo, ou de maneira individual com empregados com nível superior e salário maior ou igual a duas vezes o teto da previdência (equivalente atualmente a R\$ 11.062,62), sempre respeitado o intervalo mínimo de 30 minutos.



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Os funcionários podem optar por fazer apenas 30 minutos de intervalo no almoço, reduzindo a jornada diária.

DEMISSÃO POR ACORDO MÚTUO

ANTES

Inexistência de previsão legal.

ATUALMENTE

Mútuo acordo para rescisão do contrato de trabalho, no qual o empregado terá direito a:

1. 50% do aviso prévio
2. 20% de multa sobre o saldo do FGTS
3. Levantar 80% do saldo do FGTS
4. Demais verbas trabalhistas (13º, férias etc)
5. Sem direito ao seguro-desemprego



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

O empregado e o empregador podem decidir, em comum acordo, encerrar o contrato de trabalho.

» Introdução	» Horas extras » Multa pela falta de registro de empregado	» Depósito recursal » Compensação de horas extras	» Banco de horas » Trabalho autônomo	» Férias » Horas <i>in itinere</i>	» Contrato de trabalho por tempo parcial » Jornada 12X36	» Redução do intervalo intrajornada » Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente	» Terceirização » Trabalho remoto (<i>home office</i>) ou teletrabalho	» Arbitragem » Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	» Prevalência do acordado sobre o legislado » Remuneração	» Homologação da rescisão pelo sindicato » Contribuição sindical	» Outros tópicos importantes	

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE*



ANTES

Não havia previsão legal.



ATUALMENTE

Este tipo de contrato de trabalho fica regulamentado.

Na prática esse modelo de contrato pode ser utilizado, por exemplo, por bares e restaurantes que podem fixar este tipo de trabalho com garçons, cozinheiros e seguranças que atuarem nos períodos com maior público. Outro exemplo são lojas de varejo que podem fixar contrato com vendedores para trabalharem em datas cujo movimento do comércio é maior (Dia das Mães, Natal etc.).

Suas principais características são:

1. Trabalho que intercala períodos de prestação de serviços (horas, dias ou mesmo meses) e de inatividade;
2. Empregado pode prestar serviços para vários empregadores;
3. Empregado deve ser convocado três dias antes do início da prestação dos serviços e terá o prazo de 24 horas* para aceitar ou não, não podendo a recusa ser considerada como insubordinação.
4. No período trabalhado serão aplicáveis as mesmas regras trabalhistas de qualquer contrato de trabalho, inclusive quanto ao valor da hora de trabalho a ser paga, que deverá ser igual à dos demais trabalhadores;
5. No término da prestação dos serviços, o empregado deverá receber as verbas rescisórias proporcionais ao período trabalhado;
6. Nenhum pagamento é devido no período de inatividade.

NOTA DE ESCLARECIMENTO

Qual a diferença entre o trabalho intermitente e o trabalho temporário?

O trabalho intermitente é remunerado por período trabalhado e não de forma contínua, em forma de salário mensal. Por exemplo, no trabalho intermitente, o funcionário pode trabalhar duas semanas, sair da empresa e voltar 15 dias depois. Atualmente, ele recebe por dia ou horas trabalhadas e não um salário mensal. Já o trabalho temporário tem salário mensal.

O contrato temporário pode ser de até seis meses, podendo ser prorrogado por mais três meses. Atualmente, após o término do contrato o trabalhador temporário só poderá prestar novamente o mesmo serviço à empresa após três meses de intervalo.



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Será possível contratar um profissional para trabalhar esporadicamente, em período de sazonalidade, por exemplo, e remunerá-lo apenas pelo tempo de prestação do serviço.

* Pontos alterados pela Medida Provisória nº 808/2017:

* Prevê que a penalidade **por descumprimento de cláusula contratual** seja estipulada no momento da assinatura do contrato.

* Criada uma quarentena de 18 meses entre a demissão de um trabalhador e sua recontração como intermitente. A Medida Provisória nº 808/2017, válida até dezembro de 2020.

* Será permitido ao trabalhador de contrato intermitente movimentar 80% da conta do FGTS, mas isso não dá acesso ao seguro-desemprego.

* O pagamento da remuneração pelo trabalho e das **verbas rescisórias** deve ser feito, no máximo, a cada 30 (trinta) dias.

» Introdução	» Horas extras » Multa pela falta de registro de empregado	» Depósito recursal » Compensação de horas extras	» Banco de horas » Trabalho autônomo	» Férias » Horas <i>in itinere</i>	» Contrato de trabalho por tempo parcial » Jornada 12X36	» Redução do intervalo intrajornada » Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente	» Terceirização » Trabalho remoto (<i>home office</i>) ou teletrabalho	» Arbitragem » Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	» Prevalência do acordado sobre o legislado » Remuneração	» Homologação da rescisão pelo sindicato » Contribuição sindical	» Outros tópicos importantes	

TERCEIRIZAÇÃO

ANTES

A Lei nº 6.019/1974, já havia sido alterada pela 13.419/2017, permitindo a terceirização de qualquer atividade exercida pela empresa, e não apenas das atividades secundárias.

ATUALMENTE

Está autorizada a terceirização de todas as atividades, inclusive da atividade principal da empresa contratante, desde que a contratação seja feita através de uma empresa prestadora de serviços.

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.



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

A empresa que contrata uma empresa terceirizada não pode exigir o cumprimento de horas de trabalho nem a presença constante de seus trabalhadores em suas dependências.

Entre os benefícios para a empresa estão:

- *aumento da qualificação técnica dos profissionais que antes não poderiam ser contratados pelos pequenos e médios empreendedores.*
- *redução de custos, se comparados com a contratação regular.*

NOTA: O fenômeno da "pejotização" ainda é considerado ilegal, por este motivo é importante observar as regras de contratação dos profissionais terceirizados.

TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE) OU "TELETRABALHO"

ANTES

Não havia previsão legal.

ATUALMENTE

O contrato deve ser por escrito e o trabalho predominantemente fora das dependências do empregador.

1. Responsabilidade pelo fornecimento e manutenção de equipamentos de TI e pelo reembolso de despesas feitas pelo empregado a ser definida no contrato escrito.
2. 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.
3. Comparecimento às dependências do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho. Empregados em *home office* não têm direito a horas extras.



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Maior satisfação pessoal do empregado e conseqüente aumento na produtividade.

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.

» Introdução	» Horas extras » Multa pela falta de registro de empregado	» Depósito recursal » Compensação de horas extras	» Banco de horas » Trabalho autônomo	» Férias » Horas <i>in itinere</i>	» Contrato de trabalho por tempo parcial » Jornada 12X36	» Redução do intervalo intrajornada » Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente	» Terceirização » Trabalho remoto (<i>home office</i>) ou teletrabalho	» Arbitragem » Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	» Prevalência do acordado sobre o legislado » Remuneração	» Homologação da rescisão pelo sindicato » Contribuição sindical	» Outros tópicos importantes	

ARBITRAGEM



ANTES

A Justiça Trabalhista considerava como nula a Cláusula de Compromisso Arbitral.



ATUALMENTE

A Cláusula de Compromisso Arbitral pode ser incluída no contrato de trabalho de empregados com nível superior e salário maior ou igual a duas vezes o teto da previdência (**equivalentes atualmente** à R\$ 11.062,62).



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

A inserção da Cláusula confere maior agilidade na resolução de conflitos trabalhistas.



ANTES

A vontade das partes (autonomia da vontade) era limitada pelas regras presentes na CLT.



ATUALMENTE

Aqueles empregados com nível superior e salário maior ou igual a duas vezes o teto da previdência (**equivalentes atualmente** à R\$ 11.062,62) poderão estipular livremente condições contratuais, sempre respeitando as orientações da lei (artigo 611-A da CLT).



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

A nova regra facilita a contratação pelos pequenos negócios de executivos corporativos.

» Introdução	» Horas extras » Multa pela falta de registro de empregado	» Depósito recursal » Compensação de horas extras	» Banco de horas » Trabalho autônomo	» Férias » Horas <i>in itinere</i>	» Contrato de trabalho por tempo parcial » Jornada 12X36	» Redução do intervalo intrajornada » Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente	» Terceirização » Trabalho remoto (<i>home office</i>) ou teletrabalho	» Arbitragem » Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	» Prevalência do acordado sobre o legislado » Remuneração	» Homologação da rescisão pelo sindicato » Contribuição sindical	» Outros tópicos importantes	

PREVALÊNCIA DO ACORDADO SOBRE O LEGISLADO



ANTES

Acordos e convenções não poderiam ser contrários à lei.



ATUALMENTE

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.)

1. Norma coletiva é válida ainda que não haja contrapartida expressa.
2. Discrimina direitos que podem se sobrepor à lei, por exemplo: pacto quanto à jornada de trabalho (observados os limites constitucionais), banco de horas anual, intervalo intrajornada respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, dentre outros.
3. Discrimina direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos (normas de identificação profissional, seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário, valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, salário mínimo, dentre outros).



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Maior possibilidade de customização dos acordos de trabalho, diretamente entre o funcionário e a empresa ou com o sindicato.



ANTES

Integravam o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.



ATUALMENTE

As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a 50% da remuneração mensal, o auxílio-alimentação (vedado o seu pagamento em dinheiro), as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário. Nota: consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades (MP 808/2017).



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Com as novas regras, comissões e bônus por desempenho (observados os efeitos legais) 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.

» Introdução	» Horas extras » Multa pela falta de registro de empregado	» Depósito recursal » Compensação de horas extras	» Banco de horas » Trabalho autônomo	» Férias » Horas <i>in itinere</i>	» Contrato de trabalho por tempo parcial » Jornada 12X36	» Redução do intervalo intrajornada » Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente	» Terceirização » Trabalho remoto (<i>home office</i>) ou teletrabalho	» Arbitragem » Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	» Prevalência do acordado sobre o legislado » Remuneração	» Homologação da rescisão pelo sindicato » Contribuição sindical	» Outros tópicos importantes	

HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO PELO SINDICATO

ANTES

O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só era considerado válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

ATUALMENTE

Após a alteração da legislação, não haverá mais necessidade de homologação da rescisão, quer pelo sindicato, quer pela autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social, independentemente do tempo de serviço do empregado.



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

Simplifica o processo de desligamento, além de contribuir para o recebimento mais célere da indenização pelo funcionário.

Deve-se, contudo, atentar para a condição do trabalhador em compreender as regras de cálculo das verbas indenizatórias e, contribuir para sua percepção de que todos os seus direitos estão sendo atendidos pela empresa.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

ANTES

A contribuição sindical era obrigatória e equivalente a um dia de salário por ano.

ATUALMENTE

A contribuição sindical da empresa, dos autônomos e dos profissionais liberais também será opcional.

Já as contribuições sindicais dos empregados passarão a ser voluntárias, mediante autorização expressa do empregado.



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

As MPE optantes pelo Simples Nacional já eram dispensadas da contribuição.

» Introdução	» Horas extras » Multa pela falta de registro de empregado	» Depósito recursal » Compensação de horas extras	» Banco de horas » Trabalho autônomo	» Férias » Horas <i>in itinere</i>	» Contrato de trabalho por tempo parcial » Jornada 12X36	» Redução do intervalo intrajornada » Demissão por acordo mútuo
» Contrato de trabalho intermitente	» Terceirização » Trabalho remoto (<i>home office</i>) ou teletrabalho	» Arbitragem » Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	» Prevalência do acordado sobre o legislado » Remuneração	» Homologação da rescisão pelo sindicato » Contribuição sindical	» Outros tópicos importantes	

OUTROS TÓPICOS IMPORTANTES

Gestantes e lactantes



ANTES

Proibidas de trabalhar em local insalubre, independente do tipo de exposição.



ATUALMENTE

Proíbe o trabalho em ambiente insalubre, salvo em ambientes de grau médio ou mínimo e desde que a gestante apresente um atestado emitido por médico de sua confiança, liberando o serviço. As lactantes, no entanto, ficam sob a regra prevista inicialmente pela lei da reforma.



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

O empreendedor poderá planejar, junto com a colaboradora e com o médico de apoio à empresa, as melhores práticas no ambiente de trabalho.

Indenização por danos morais

Vincula a indenização ao teto do INSS, entre três e 50 vezes esse limite, a depender da gravidade do dano.

Danos extrapatrimoniais - parâmetros de sentença



ANTES

Não havia previsão legal de condenação do reclamante (empregado) a honorários de sucumbência ou a indenização ao empregador.



ATUALMENTE

Será facultado ao juiz da causa fixar condenação ao reclamante, na proporcionalidade do pedido que não puder ser comprovado por ele, ou se o pedido for de natureza falsa ou fraudulenta.



IMPACTO PARA O EMPREENDEDOR

O empreendedor terá maior segurança jurídica para fazer as suas defesas nas reclamações trabalhistas.

Fontes: Planalto, CNI, Endeavor

Parceria:



Especialistas em pequenos negócios.

0800 570 0800 | www.sebraerj.com.br