

EFEITOS DA REFORMA

Aprovada na Câmara e agora em debate no Senado, a reforma da legislação trabalhista flexibiliza regras da CLT e fortalece poder da negociação direta, com consequências positivas e negativas para trabalhadores e empresas

FERNANDA PERRIN
DE SAO PAULO

O QUE PODE MUDAR

PARA O TRABALHADOR

PARA A EMPRESA

Acordos e convenções coletivas

Acordos passam a prevalecer sobre a CLT quando tratarem de temas como jornada, intervalo para almoço e plano de cargos, salários e funções

Categorias representadas por sindicatos fortes teriam maior poder de negociação para adaptar regras da CLT ao que melhor lhes convier. Em setores menos organizados, empresas poderiam obter mais vantagens

As empresas terão mais flexibilidade para negociar acordos e obter condições mais benéficas a elas, como jornadas maiores ou horário de almoço menor, especialmente em momentos de crise e desemprego em alta

308 mil
acordos coletivos foram firmados entre 2007 e fevereiro de 2017

Profissionais com ensino superior e salário maior que R\$ 11 mil poderão negociar individualmente com as empresas

Medida beneficiaria empregados qualificados que desejam condições contratuais diferentes das estabelecidas no acordo coletivo. Empresas, porém, podem usar mecanismo para conseguir condições mais vantajosas

Poderiam negociar contratos diferentes de forma a atrair trabalhadores qualificados, ou serem pressionadas por eles a ceder condições melhores

65%
deles teve participação dos sindicatos ativos

Fonte: Dieese

Jornada

Tempo gasto até o trabalho deixa de ser contado como parte da jornada quando a empresa fornece transporte aos empregados

Profissionais deixariam de ter o tempo contabilizado na jornada. Caso fosse hora extra, impacto financeiro será maior

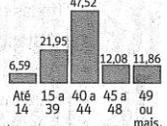
Mudança pode incentivar mais empresas a fornecer o transporte aos funcionários

Quantas horas o brasileiro trabalha habitualmente por semana, em %

Jornada parcial, hoje limitada a 25 horas semanais, é ampliada para 30 horas (sem hora extra), ou 26 horas com 6 horas extras, o que diminui a diferença para a jornada integral (44 horas)

Pais e mães que desejam passar mais tempo com os filhos e estudantes teriam mais opções de jornada que se adaptam às suas rotinas, mas ganhariam proporcionalmente menos

Empresas teriam mais opções para contratar funcionários para trabalhar por tempo menor, pagando um salário menor



Jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, já adotada na área da saúde, por exemplo, é regulamentada

Modalidade poderia ser adotada em outras categorias sem necessidade de acordo coletivo

Prática ganharia segurança jurídica contra questionamentos na Justiça, o que hoje em dia resulta em pagamento de multa e indenização em caso de condenação

Horas extras

Banco de horas poderá ser negociado individualmente, fora do acordo coletivo

Regra permite que profissionais negociem diretamente quando e como preferem compensar suas horas extras. Se o poder de barganha for baixo, porém, eles poderiam ter que ceder às empresas

Negociação caso a caso permite alcançar acordos que se adequem às necessidades dos empregadores e dos funcionários

Férias

Poderão ser parceladas em até três vezes e não poderão começar a dois dias de feriados e fins de semana

Trabalhadores teriam maior liberdade para definir férias e seriam protegidos contra perda de dias em feriados. Quem prefere um mês corrido pode ter que ceder e dividir o descanso

Maior flexibilidade para organizar as férias do seu quadro de empregados

Tipos de contrato

Home office, chamado de "teletrabalho" pela legislação, passa a ser regulamentado

Reforma daria segurança jurídica ao definir normas que contratos devem seguir, mas regras relativas a jornada, como horas extras, não se aplicariam ao home office

Questões como definição de quem é a responsabilidade por arcar com o pagamento da internet deverão constar em contrato, evitando que empregadores sejam surpreendidos por processos

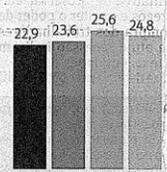
Participação de autônomos na população ocupada

Criação de novo tipo de contrato para trabalho intermitente, que prevê prestação de serviços por horas, dias ou meses, sem continuidade, em que empregado é convocado para trabalhar com três dias de antecedência

O trabalhador poderia ter carteira assinada com várias empresas ao mesmo tempo, formalizando como atualmente já trabalha nesse modelo, como quem faz "bico". Mas ele teria pouco controle sobre sua rotina, como quando trabalhará e quanto ganhará

Poderia pagar funcionário apenas pelo período em que ele efetivamente prestou serviços, o que beneficia lojas e restaurantes, que pagariam por mais empregados apenas pelo período que precisassem, como na alta temporada ou nos fins de semana

1º trimestre, em %



Autônomo poderá fazer contrato com uma empresa para trabalhar em regime de exclusividade e continuidade, sem que isso configure vínculo empregatício

Profissional poderia trabalhar para uma empresa como se fosse empregado, mas sem ter a carteira assinada, e só seria reconhecido como empregado comprovando subordinação

Modalidade é mais barata do que contratar empregado com carteira assinada, ao mesmo tempo em que ficaria mais difícil para autônomo alegar vínculo empregatício

Grávidas e lactantes

Para ser dispensada do trabalho em atividades que ofereçam risco, mulher terá que apresentar atestado médico que comprove que a insalubridade do local onde trabalha ou da atividade que exerce colocam em risco a gestação ou a saúde do bebê

Dispensa será automática apenas quando houver grau máximo de insalubridade. Nos demais casos, fica a cargo da mulher comprovar por meio de atestado que há risco para sua saúde ou à do bebê para ser dispensada de determinada atividade

Poderá manter grávida ou lactante trabalhando em ambiente insalubre caso mulher não consiga comprovar que há risco

Demissão

É criado novo tipo de demissão, além daquela a pedido do empregado e das feitas pelo empregador (com ou sem justa causa). Nessa nova opção, profissional e empresa podem rescindir contrato em comum acordo, o que dá direito a 50% da multa e do aviso prévio e a 80% do FGTS

Profissional que deseja ser demitido mas não quer deixar de receber multa e de ter acesso ao FGTS teria opção "meio termo", recebendo metade do devido ao demitido sem justa causa. Mas empresa que deseja demitir sem pagar toda a indenização poderia pressionar trabalhador a aceitar esse acordo

Poderia demitir trabalhador pagando metade da indenização prevista nos casos de desligamento sem justa causa se profissional concordar

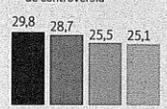
Principais reclamações recebidas pela Justiça, em 2017, ligadas à rescisão

Rescisão não precisa mais ser homologada pelos sindicatos

Entidades deixariam de fazer pente fino nos termos de rescisão, e eventuais irregularidades poderiam passar despercebidas. Ao mesmo tempo, desburocratiza desligamento e acelera recebimento da indenização

Desburocratizaria processo de desligamento de empregados

■ Aviso prévio
■ Multa rescisória
■ Multa de 40% do FGTS
■ Multa no pagamento de rescisão em caso de controvérsia



Demissões coletivas poderão ser feitas sem acordo prévio com sindicato

Necessidade de acordo permite hoje que sindicatos negociem condições melhores, como manutenção do plano de saúde para o demitido por um período após o desligamento

Poderia fazer cortes em massa quando for necessário sem ter que negociar com sindicatos

Sindicatos e representação

Imposto sindical, principal fonte de financiamento dessas entidades, deixa de ser obrigatório e passa a ser descontado do salário apenas de quem autorizar. Valor equivale a um dia de trabalho e é cobrado anualmente

O trabalhador poderá escolher se deseja ou não dar dinheiro à entidade, o que pode tanto motivar organizações a mostrar serviço na defesa da categoria quanto enfraquecê-las por falta de financiamento

Contribuição para sindicatos patronais também passaria a ser voluntária, mas entidades como Fiesp, Firjan e CNI não dependem desses recursos para se manter, porque têm o dinheiro do Sistema S também

Para onde vai o imposto sindical
R\$ 1,97 bi
Sindicatos de trabalhadores
777,4 mi
Sindicatos patronais
73,7%
28,3%

Justiça do trabalho

Sócio que deixou empresa só responde na Justiça na ausência dos atuais donos do negócio e por até dois anos após saída

Ordem e prazo dificultam recebimento de direitos trabalhistas quando empresa e sócios atuais não tiverem condições de pagar

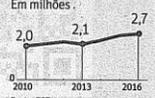
Ex-sócios têm maior segurança de que não terão que arcar com obrigações trabalhistas dos negócios dos quais saíram

Número de processos recebidos na 1ª instância da Justiça do Trabalho
Em milhões

Renda máxima para receber justiça gratuita sobe de dois salários mínimos (R\$ 1874) para 40% do teto do INSS (R\$ 2.212) e previsão de concessão para quem alegar que custos do processo prejudicam seu sustento ou o da família é eliminada

Por um lado, limite de renda para receber benefício é ampliado, o que seria positivo para quem ganha menos, mas fim da concessão para quem não tem condições de arcar com os custos sem prejudicar o próprio sustento ou o da família dificultaria acesso

Afiliamento das condições necessárias para ter direito a justiça gratuita tenderia a reduzir o número de processos contra empregadores



Terceirizados

Empresas são obrigadas a oferecer aos terceirizados os mesmos benefícios de alimentação, transporte e atendimento médico oferecidos a contratados diretamente

Previsão antes opcional passa a ser obrigatória, o que beneficia terceirizado

Passa a ser obrigada a ampliar benefícios oferecidos para atender terceirizados, o que aumentaria seus custos

Demitido não pode ser recontratado como terceirizado nos 18 meses após o desligamento

Medida busca evitar que empresas demitam empregados para recontratá-los como pessoas jurídicas, pagando menos

A restrição diminui os ganhos que as empresas esperam obter com a terceirização

1 A terceirização de "serviços determinados e específicos" - incluindo atividade-fim da empresa - foi sancionada em 31 de março pelo presidente Michel Temer