

CONHEÇA AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA

LEI 13.467/2017

JORNADA DE TRABALHO

Em relação à jornada diária de trabalho do empregado, esta poderá ser de até 12 (doze) horas diárias, com 36 (trinta e seis) horas de descanso, respeitando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e/ou 48 (quarenta e oito) horas, com as horas extras e 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

DESCANSO / INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo intrajornada, ou seja, o descanso dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado entre empregado e empregador, desde que este intervalo de descanso não seja inferior a 30 (minutos) minutos. Caso o empregador não conceda este intervalo mínimo para o almoço e, no caso de concessão parcial, a indenização será no valor de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal de trabalho e será calculada apenas sobre o tempo de descanso não concedido ao invés de se considerar todo o tempo de intervalo devido.

TEMPO DE PERMANÊNCIA DO EMPREGADO NA EMPRESA

Não mais serão computadas dentro da jornada de trabalho as atividades de descanso, estudos, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme que forem realizadas no local de trabalho.

FÉRIAS

Em relação às férias dos empregados, estas poderão ser

fracionadas em até 3 (três) períodos, mediante negociação com o empregador, sendo que, 1 (um) destes períodos fracionados não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais períodos não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um.

PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS

Em relação aos planos de carreira, estes poderão ser negociados entre empregadores e empregados sem a necessidade de homologação e registro em contrato, podendo estes, serem alterados quantas vezes quiserem, através de nova negociação direta entre empregado e empregador.

QUE MUDA EM RELAÇÃO A REMUNERAÇÃO

Nos casos de pagamento de piso salarial da categoria ou de salário mínimo, estes não serão obrigatórios na remuneração por produção. Além disso, os trabalhadores e empregadores poderão negociar todas as formas de remuneração que não necessitem fazer parte do salário.

TRABALHO INTERMITENTE - TRABALHO POR PERÍODO

Os empregados poderão ser pagos por períodos trabalhados, recebendo por horas ou por diárias. Estes terão direito a férias, FGTS, previdência (INSS) e 13º (décimo terceiro) salário proporcionais. No contrato de trabalho deverá constar o valor da hora de trabalho

ajustada, que não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função na empresa. Os trabalhadores deverão ser convocados com no mínimo 3 (três) dias corridos de antecedência. No período de inatividade, estes empregados poderão prestar serviços a outros empregadores que porventura quiserem contratar seus serviços.

DESLOCAMENTO / TRANSPORTE DO EMPREGADO ATÉ O LOCAL DE TRABALHO

O tempo gasto pelo empregado para se deslocar até o local de trabalho e o tempo gasto pelo mesmo para retornar a sua residência, seja ele realizado por qualquer meio de transporte, não mais será computado na jornada de trabalho.

TRABALHO PARCIAL

A duração da jornada de trabalho parcial poderá ser de até 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de realização de horas extras semanais, ou de 26 (vinte e seis) horas semanais ou menos, com no máximo 6 (seis) horas extras por semana, que deverão ser pagas com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento). 1/3 (um terço) do período de férias do empregado poderão ser pagos em dinheiro.

TRABALHO REMOTO - TRABALHO HOME OFFICE

Em relação ao trabalho realizado home office, ou seja, aquele

que é executado na residência do empregado, tudo o que o trabalhador utilizar em sua casa /residência para a execução deste trabalho deverá ser formalizado com o empregador via contrato. Exemplo: terão que constar no contrato os equipamentos que serão utilizados, os gastos com energia elétrica e internet, etc. e, o controle do trabalho a ser executado será feito por tarefa.

REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NA EMPRESA

Nas empresas com no mínimo 200 (duzentos) funcionários, os empregados poderão escolher dentre eles, 3 (três) funcionários que os representarão dentro da empresa nas negociações a serem realizadas com seus empregadores. Os representantes dos funcionários não precisam ser sindicalizados e, os sindicatos continuarão atuando apenas nos acordos e nas convenções coletivas de trabalho.

NEGOCIAÇÕES NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Em relação às convenções e aos acordos coletivos de trabalho, estes poderão prevalecer sobre a norma legal. Sendo assim, os sindicatos e as empresas poderão negociar condições de trabalhos diferentes das previstas em lei, mas não necessariamente em condições mais favoráveis para os trabalhadores. Em relação às negociações sobre redução salarial ou de jornada de trabalho, deverão existir cláusulas prevenindo as devidas proteções aos empregados contra demissão durante o prazo de vigência do acordo celebrado. Estes acordos

não serão obrigados a prever contrapartidas para algum item negociado. Acordos individualizados, de livre negociação para os empregados, com instrução e escolaridade de nível superior e salário mensal, igual ou superior a 2 (duas) vezes o valor do teto pago pelo INSS, ou seja, R\$ 5.531,31 (cinco mil, quinhentos trinta um reais e trinta um centavos), prevalecerão sobre eventual acordo coletivo.

PRAZO DE VALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

As negociações realizadas entre empregador e empregado não precisarão ser incorporadas ao contrato de trabalho. Os sindicatos e as empresas poderão negociar e acordar livremente sobre os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas, bem como sobre a continuidade ou não dos direitos anteriormente previstos no atual instrumento, quando expirados os períodos de vigência do mesmo. Em caso de expiração da validade do acordo ou convenção celebrada, deverão ser realizadas novas negociações para vigência posterior.

DANOS MORAIS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

A reforma impôs limitações aos valores a serem pleiteados pelo empregado quando do pedido de reparação por danos morais. A nova lei estabeleceu um teto para alguns pedidos de indenização. As indenizações por ofensas graves cometidas por empregadores deverão ser de no máximo 50 (cinquenta) vezes o último salário contratual do empregado ofendido.

DEMISSÃO – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo entre as partes, com o pagamento de ½ metade do aviso prévio e ½ metade da multa de 40% (quarenta por cento) sobre o saldo do FGTS. Os empregados poderão ainda movimentar até 80% (oitenta por cento) do valor depositado pela empresa na sua conta do FGTS, mas este não terá direito ao seguro-desemprego.

DIREITOS DAS GESTANTES

De acordo com a nova lei será permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres desde que a empresa apresente um atestado médico comprovando e garantindo que naquela atividade a ser desempenhada pela gestante não haverá riscos de vida ao bebê e à mãe. As empregadas que forem demitidas terão até 30 (trinta) dias para informar à empresa o seu estado de gravidez.

CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA

Em relação à contratação de mão de obra terceirizada, o empregador, em relação ao empregado efetivo, deverá obedecer a carência/intervalo mínimo de 18 (dezoito) meses da data da entrada em vigor da reforma trabalhista para demiti-lo e recontra-tá-lo novamente como empregado terceirizado, caso deseje. A nova lei prevê ainda, que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança,

transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.

AÇÕES JUDICIAIS TRABALHISTAS

Quando ajuizar uma ação trabalhista, o trabalhador deverá comparecer obrigatoriamente nas audiências designadas pela Justiça do Trabalho e, em caso de improcedência de seus pedidos, deverá arcar com as custas processuais. Já em relação aos honorários de sucumbência, que são devido ao advogado da parte vencedora, a parte vencida na ação terá que pagar entre 5% (cinco por cento) e 15% (quinze por cento) do valor da condenação /sentença. Os trabalhadores que estiverem litigando e amparados pela Assistência Justiça Gratuita estarão sujeitos ao pagamento de honorários periciais se for verificado que o mesmo obteve outros créditos em outros processos suficientes para arcar e suportar as despesas processuais. Em caso de comprovada insuficiência de recursos por parte do trabalhador, a União arcará com as custas processuais. Comprovada a capacidade do trabalhador de arcar com as custas processuais, este também terá que pagar os honorários

da parte vencedora, em caso de ter sido vencido na ação.

Os pedidos realizados pelo advogado do trabalhador na ação trabalhista deverão ser exatos, bem definidos. O valor da causa, bem como os valores das verbas pleiteadas deverão ser certas e determinadas, com a devida indicação dos valores pleiteados.

As ações ajuizadas de forma temerária e de má-fé sujeitarão o trabalhador a uma multa de 1% (um por cento) a 10% (dez por cento) do valor da causa, além de fixação de indenização para a parte contrária. Estas atitudes são consideradas de má-fé: Alterar ou falsear a verdade dos fatos; usar do processo para atingir ou conseguir objetivo ilegal; agir com resistência injustificada ao andamento do processo, entre outras.

Se o empregado assinar o termo de sua rescisão contratual, este ficará impedido de questionar seus termos e conteúdos posteriormente na Justiça do Trabalho. O prazo de tramitação e resolução do processo trabalhista ficará limitado a 8 (oito) anos. Transcorrido este prazo de 8 (oito) anos, sem resolução da ação (julgamento ou conclusão), o processo será extinto.

MULTA PELO NÃO REGISTRO DO EMPREGADO

A única mudança neste quesito é que a multa de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado quando se tratar de microempresas ou empresas de pequeno porte.

HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

Em relação a homologação da rescisão do contrato de trabalho, esta poderá ser realizada na sede da empresa, na presença dos procuradores/advogados do empregador e do empregado, sendo facultada a assistência do sindicato da categoria.

BANCO DE HORAS

Em relação ao banco de horas, este poderá ser pactuado através de acordo individual escrito, desde que a compensação de jornada de trabalho ocorra num período máximo de 6 (seis) meses ou ainda compensar no mesmo mês trabalhado.

Varginha 01 de novembro 2017

Dr. Anderson Paulo Ferreira
Assessor Jurídico ACIV

