



CIRCULAR Nº14 – 18 DE JULHO DE 2017

ASSUNTO: REFORMA TRABALHISTA

DEPTO. PESSOAL (SONIA / KARINE)

A partir de 120 dias a contar de 14/07/2017, entra em vigor a Reforma Trabalhista.

Destacamos abaixo as principais mudanças:

Para melhor entendimento desta reforma, é necessário ver na íntegra a Lei nº 13.467/2017.

. Jornada intermitente

Hoje, a legislação não contempla essa modalidade de trabalho. Atualmente, a jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia. Pelo novo texto é permitida a prestação de serviços de forma descontínua, podendo o funcionário trabalhar em dias e horários alternados.

.Remuneração

Atualmente, a remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Com a reforma trabalhista, o empregador paga somente pelas horas efetivamente trabalhadas. O contrato de trabalho nessa modalidade deve ser firmado por escrito e conter o valor da hora de serviço.

.Trabalho remoto

Atualmente a legislação não contempla essa modalidade de trabalho. Porém, com a reforma trabalhista, tudo que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa.

.Descanso

O trabalhador que atua no regime de trabalho de 8 horas diárias tem direito a uma hora e ao no máximo duas horas de intervalo para repouso ou alimentação. Pelo projeto, o intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos.

.Férias

As férias de 30 dias podem ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Há possibilidade de 1/3 do período ser pago em forma de abono. Com a reforma, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos e os períodos restantes não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um. A reforma também proíbe que o início das férias ocorra no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.



.Trabalho temporário

O texto retira as alterações de regras relativas ao trabalho temporário. A Lei da Terceirização (13.429/17), sancionada em março, já havia mudado as regras do tempo máximo de contratação, de três meses para 180 dias, consecutivos ou não. Além desse prazo inicial, pode haver uma prorrogação por mais 90 dias, consecutivos ou não, quando permanecerem as mesmas condições.

.Terceirização

A medida estabelece uma quarentena de 18 meses entre a demissão de um trabalhador e sua recontração, pela mesma empresa, como terceirizado. O texto 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.

Para evitar futuros questionamentos, o substitutivo define que a terceirização alcança todas as atividades da empresa, inclusive a atividade-fim (aquela para a qual a empresa foi criada). A Lei de Terceirização não deixava clara essa possibilidade. A legislação prevê que a contratação terceirizada ocorra sem restrições, inclusive na administração pública.

.Contribuição sindical

Atualmente o tributo é recolhido anualmente e corresponde a um dia de trabalho, para os empregados, e a um percentual do capital social da empresa, no caso dos empregadores. Com a reforma trabalhista, a contribuição passa a ser opcional.

.Demissão

Atualmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê demissão nas seguintes situações: solicitada pelo funcionário, por justa causa ou sem justa causa. Apenas no último caso, o trabalhador tem acesso ao FGTS, recebimento de multa de 40% sobre o saldo do fundo e direito ao seguro-desemprego, caso tenha tempo de trabalho suficiente para receber o benefício. Pelo novo texto, o contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, porém não terá direito ao seguro-desemprego.

.Acordo coletivo

O texto mantém o prazo de validade de dois anos para os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho, vedando expressamente a ultratividade (aplicação após o término de sua vigência). Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Dessa forma, sindicatos e empresas poderão negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei.

.Transporte até o trabalho



Atualmente, trabalhadores têm direito a incluir o tempo gasto para chegar ao trabalho como horas de jornada, quando não há acesso em transporte público e a empresa fornece transporte alternativo. Pela proposta do governo, o tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

.Ações trabalhistas

Atualmente, o trabalhador que entra com ação contra empresa não arca com nenhum custo e pode faltar até três audiências judiciais. Com a mudança nas leis trabalhistas, o benefício da justiça gratuita passará a ser concedido apenas aos que comprovarem insuficiência de recursos. Os demais, serão obrigados a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e arcar com as custas do processo, caso perca a ação. Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária.

.Falta de registro

O texto atual da CLT estabelece multa de meio salário mínimo regional por empregado não registrado, acrescido de igual valor em caso de reincidência. Pela proposta do Governo, a multa para empregador que mantém empregado não registrado passa a ser de R\$ 3 mil. Nos casos de microempresa e empresa de pequeno porte, cai para R\$ 800,00.

.Rescisão contratual

Atualmente é exigido que a homologação do contrato seja feita em sindicatos. Com a mudança, ela passa a ser feita na própria empresa, na presença de advogados do patrão e do trabalhador – que pode ter assistência do sindicato.

.Gravidez

Mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres. Não há limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez. Pela proposta do governo, é permitido o trabalho em ambientes considerados insalubres, desde que a empresa apresente um atestado médico que garanta que não há risco ao bebê nem à mãe. Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.