

INTRODUÇÃO

O texto aprovado altera a lei atual em vários aspectos, como férias, trabalho em casa, plano de carreira e jornada de trabalho. Veja as principais mudanças:

Das ações trabalhistas, 50% pedem verbas rescisórias. É a empresa que manda embora e não paga porque vale a pena não pagar, economicamente. Uma empresa que deve R\$ 50 mil por verba rescisória espera a pessoa entrar na Justiça e negocia o parcelamento do valor

A nossa fiscalização do trabalho é falha. Temos um déficit de um terço de auditores. Se houvesse mais fiscalização, deixariam de descumprir a lei, e aí talvez nem precisasse da Justiça do trabalho. Na Escócia, por exemplo, o número de ações é muito pequeno. Mas o que acontece se o empregador não pagar o salário? Ele vai preso.

Veja o Chile. E tem uma fiscalização muito forte. Há uma cultura empresarial não tão exploradora. O Brasil ainda tem uma cultura escravocrata. Fomos um dos últimos países a abolir a escravidão e até hoje a escravidão é uma realidade. Mesmo nos grandes centros, nas grandes empresas, a mentalidade é escravocrata.

A Reforma trabalhista não gerou em lugar nenhum do mundo onde foi feita, no próprio Brasil, nos anos 1990, foi feita. Não aumentou nenhum emprego. A empregabilidade aumentou nos anos 2000 porque a economia cresceu, houve aumento da demanda chegamos quase ao pleno emprego.

Em vários países foi feita a flexibilização para gerar emprego: Espanha, México. Em todos houve apenas a troca de empregos por alternativos: intermitente, pejetização, terceirização

PRINCIPAIS MUDANÇAS

1) Prevalência do negociado

Prevalência dos Acordos e Convenções Coletivas sobre as regras estabelecidas na CLT, exceto para questões envolvendo normas de identificação profissional, salário mínimo, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, repouso semanal remunerado, remuneração do serviço extraordinário no mínimo 50% superior ao normal, número de dias de férias, saúde, segurança e higiene do trabalho, FGTS, 13º salário, seguro-

desemprego, salário-família, licença-maternidade de 120 dias, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, entre outros;

Preponderância das normas estabelecidas através de Acordos Coletivos sobre aquelas previstas em Convenções Coletivas, não mais sendo aplicável a regra de que os Acordos Coletivos seriam preponderantes somente naquilo em que fossem mais favoráveis;

Os empregados portadores de diploma de nível superior e que recebam salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (atualmente o teto é de R\$ 5.531,31) poderão estipular livremente as condições de trabalho de forma individual, sendo que tais estipulações terão eficácia legal e preponderância sobre eventuais normas coletivas, ou seja não tem necessidade de Sindicato com poucas limitações;

2)Férias

Possibilidade de fracionamento das férias em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um. Ainda em relação às férias, os empregados sob o regime de tempo parcial passam a ter direito a férias de 30 dias após cada período de 12 meses de trabalho, não mais estando sujeitos às regras de férias proporcionais ao número de horas trabalhadas;

3)Trabalho Intermitente

Instituição do contrato de trabalho intermitente — assim considerado aquele em que a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade determinada em horas, dias ou meses.

Esse tipo de contrato permitirá a prestação de serviços com interrupções, em dias alternados ou apenas por algumas horas na semana. O trabalhador tem que ser convocado com, pelo menos, cinco dias de antecedência. A exceção são os aeronautas, que não podem seguir esse regime. Hoje, a CLT não prevê a jornada intermitente

Ex: Você só vai ganhar o tempo que você efetivamente trabalhar. O tempo que você tiver à disposição do trabalhador, sem trabalhar, você não ganha. Se você chegar ao jornal ao meio-dia e só tiver uma pauta às 17h e as 18h você entregar a reportagem,

você vai ganhar só de 17h às 18h, mesmo tendo ficado das 12h às 17h à disposição da empresa

4)Contrato Temporário

O contrato temporário teve seu prazo aumentado de 90 para 180 dias com a lei de terceirização, em março. Hoje, é possível prorrogar por mais 90 dias. A reforma diminui para 120 dias o prazo do contrato temporário, prorrogáveis pelo dobro do período inicial, qualquer que ele seja.

5)Teletrabalho (home office)

Passa a ser regulamentado e os empregados sob tal sistema passam a ser expressamente excluídos do regime de controle de jornada, desde que tal condição esteja devidamente prevista em contrato de trabalho;

6)Horas *In Itinere*

O tempo que o trabalhador passa em trânsito entre sua residência e o trabalho, na ida e na volta da jornada, com transporte fornecido pela empresa, deixa de ser obrigatoriamente pago ao funcionário. O benefício é garantido atualmente pelo Artigo 58, parágrafo 2º da CLT, nos casos em que o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público.

7)Tempo na empresa

Deixam de ser consideradas como integrantes da jornada atividades como descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca do uniforme. A CLT considera o período em que o funcionário está à disposição do empregador como serviço efetivo.

8)Descanso

Atualmente, o trabalhador tem direito a um intervalo para descanso ou alimentação de uma a duas horas para a jornada padrão de oito horas diárias. Pela nova regra, o intervalo deve ter, no mínimo, meia hora, mas pode ser negociado entre empregado e empresa. Se esse intervalo mínimo não for concedido, ou for concedido parcialmente, o funcionário terá direito a indenização no valor de 50% da hora normal de trabalho sobre o tempo não concedido.

9)Rescisão

A rescisão do contrato de trabalho de mais de um ano só é considerada válida, segundo a CLT, se homologada pelo sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho. A nova regra revoga essa condição.

10) Demissão em massa não precisará mais ter a concordância do sindicato

As dispensas coletivas, também conhecidas como demissões em massa, não precisarão mais da concordância do sindicato, podendo ser feitas diretamente pela empresa, da mesma forma que se procederia na dispensa individual.

11) Rescisão por acordo

Passa a ser permitida a rescisão de contrato de trabalho quando há "comum acordo" entre a empresa e o funcionário. Nesse caso, o trabalhador tem direito a receber metade do valor do aviso prévio, de acordo com o montante do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), até o máximo de 80%, mas não recebe o seguro-desemprego.

12) Comissão de fábrica

Toda empresa com mais de 200 empregados deverá ter uma comissão de representantes para negociar com o empregador. A escolha será feita por eleição, da qual poderão participar inclusive os não-sindicalizados. Não poderão votar os trabalhadores temporários, com contrato suspenso ou em aviso prévio.

Obrigatoriedade de constituição de comissão interna de empregados para as empresas com mais de 200 empregados, com o objetivo de representar os trabalhadores perante a administração da empresa. O mandato dos membros da comissão será de 1 ano, sendo garantida estabilidade provisória de até 1 ano após o término do mandato;

Extinção da contribuição sindical compulsória;

13) Danos morais

A indenização a ser paga em caso de acidente, por exemplo, passa a ser calculada de acordo com o valor do salário do funcionário. Aquele com salário maior terá direito a uma indenização maior, por exemplo. Em caso de reincidência (quando o mesmo funcionário sofre novamente o dano), a indenização passa ser cobrada em dobro da empresa.

14) Quitação anual

O novo texto cria um termo anual, a ser assinado pelo trabalhador na presença de um representante do sindicato, que declara o recebimento de todas as parcelas das obrigações trabalhistas, com as horas extras e adicionais devidas.

15)Justa causa

A cassação de registros profissionais ou de requisitos para exercer a profissão passa a configurar como possibilidade de demissão por justa causa.

16)Banco de horas

O Banco de horas poderá ser negociado individualmente com a empresa. Nesse caso, o prazo para compensar as horas é reduzido para seis meses. Anteriormente, as horas extras acumuladas devem ser compensadas em no máximo um ano; vencido esse prazo, devem ser pagas em dinheiro com acréscimo de 50%

17) Salários

Deixam de ter natureza salarial os pagamentos feitos a título de diárias para viagem, abonos, auxílio-alimentação (desde que não pago em dinheiro) e prêmios (liberalidades concedidas em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no desempenho das atividades), os quais deixam de incorporar o contrato de trabalho e de constituir base para incidência de encargos trabalhistas e previdenciários; Dessa forma, não são contabilizados na cobrança dos encargos trabalhistas e previdenciários. Isso reduz o valor pago ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e, conseqüentemente, o benefício a ser recebido.

18) Justiça Gratuita

O benefício da justiça gratuita será concedido apenas aos que receberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS (o que em 2017 é o valor de R\$ 2.212,52), ou à parte que comprovar insuficiência de recursos para pagamento das custas do processo. Anteriormente, apenas a mera declaração de insuficiência financeira era suficiente para gozar do benefício.

19)Honorários periciais

Passam a ser devidos pela parte sucumbente no objeto da perícia, ainda que tal parte seja beneficiária da Justiça Gratuita, com a possibilidade de tal ônus ser arcado pela União;

20)Honorários de sucumbência

Passam a ser devidos honorários de sucumbência, entre 5% e 15% sobre o valor de liquidação da sentença, sobre o proveito econômico obtido ou sobre o valor atualizado da causa. São devidos mesmo quando o(a) advogado(a) atue em causa própria, quando a parte estiver assistida pelo sindicato de sua categoria, nas ações contra a Fazenda Pública e na reconvenção. Em caso de procedência parcial, o juiz arbitrará sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. Se a parte vencida for beneficiária da justiça gratuita e não obter proveito econômico, o crédito fica suspenso e decai após decorridos dois anos do trânsito em julgado (artigo 791-A e parágrafos da CLT);

21) Arquivamento

Os Reclamantes passarão a arcar com custas processuais em caso de arquivamento por ausência injustificada à audiência, mesmo se beneficiário da justiça gratuita. O pagamento dessas custas é condição para a propositura de nova demanda. Quanto à parte reclamada, a ausência na audiência importa em revelia e confissão; contudo, a revelia não produz a confissão quando, havendo a pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação, quando o litígio versar sobre direitos indisponíveis, a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato, ou quando as alegações de fato formuladas pelo(a) reclamante forem inverossímeis ou estiver em contradição com prova constante dos autos. Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado em audiência a contestação e documentos apresentados serão aceitos (artigo 844 da CLT).

22) Acordo extrajudicial

Houve a previsão de "processo de homologação de acordo extrajudicial" na Justiça do Trabalho, cujo processamento se dará por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogados diversos. A petição suspende o prazo prescricional (que volta a correr no dia útil seguinte em caso de decisão que negue a homologação), não prejudica o prazo para pagamento das verbas rescisórias e deverá ser analisada pelo juízo em 15 dias, podendo esse designar audiência (artigos 855-B a 855-E da CLT);

23) Negociações deixam de valer após atingirem prazo de validade

Atualmente, uma vez atingido o prazo de validade da norma coletiva (convenção ou acordo), caso não haja nova norma, a negociação antiga continua valendo. Pela proposta reformista isso deixa de acontecer. As previsões deixam de ser válidas

quando ultrapassam a validade da norma, não podendo mais ser aplicadas até que nova negociação ocorra.

24) Acordo Coletivo vai prevalecer sobre Convenção Coletiva

Fica garantida a prevalência do Acordo Coletivo (negociação entre empresa e sindicato) sobre as Convenções Coletivas. Atualmente, isso só acontece nas normas que forem mais benéficas ao empregado.

25)Terceirização

Previsão expressa quanto à possibilidade de terceirização de quaisquer atividades, inclusive da atividade principal da empresa;

Assegura aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços forem prestados no estabelecimento da tomadora, as mesmas condições oferecidas aos empregados da tomadora em relação à alimentação quando oferecida em refeitório; serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial; treinamento; condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança do trabalho;

Proíbe pessoa que tenha sido empregado da tomadora ou que lhe tenha prestado serviços sem vínculo nos últimos 18 meses, de figurar como sócio de empresa contratada, exceto se referido sócio for aposentado;

Proíbe que ex-empregados da tomadora demitidos há menos de 18 meses voltem a lhe prestar serviços na capacidade de empregados de empresa prestadora de serviços antes do decurso do referido prazo.

26)Autônomos

As Empresas poderão contratar autônomos e, mesmo se houver relação de exclusividade e continuidade na prestação do serviço, não haveria vínculo empregatício. Hoje em dia as empresas podem fazer contratos com autônomos, mas se houver exclusividade e continuidade na prestação do serviço, há vínculo empregatício

27)Gestantes e lactantes

Não poderão trabalhar em atividades que tenham grau máximo de insalubridade. Em atividades de grau médio ou mínimo de insalubridade, a gestante deverá ser afastada

quando apresentar atestado de saúde de um médico de sua confiança. Pela regra atual, gestantes e lactantes são proibidas de exercer qualquer atividade insalubre.