

Os principais temas que compõem a Reforma Trabalhista

Prevalência das negociações sindicais

As empresas poderão negociar diretamente com os sindicatos profissionais as matérias de interesse dos trabalhadores, com exceção dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, das matérias relacionadas com saúde e segurança e dos tributos. Podem ser negociados, exemplificativamente, redução de salário com estabilidade de emprego, jornada de trabalho, remuneração por produtividade, banco de horas, e redução do intervalo para descanso e refeição, respeitado o mínimo de 30 minutos.

Jornada e horário de trabalho

- ✓ O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até o posto de trabalho por qualquer meio, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado como tempo de trabalho. Assim, ficam extintas as horas in itinere.
- ✓ Acordos individuais podem ser utilizados para regular bancos de horas de até seis meses. Se a compensação de horas ocorrer dentro do próprio mês, o acordo pode ser tácito.
- ✓ A permanência do empregado no local de trabalho, por motivo pessoal, incluindo troca de uniforme, não configura tempo à disposição ou de trabalho.
- ✓ A jornada parcial poderá ser de (i) 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras, ou (ii) 26 horas semanais com a possibilidade de seis horas extras.
- ✓ O regime de trabalho 12 x 36 (doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas de descanso) poderá ser objeto de acordo individual ou acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.
- ✓ O intervalo mínimo de 1 hora para descanso e refeição pode ser reduzido a até 30 minutos mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Teletrabalho – Home office

As condições para o trabalho em local remoto, incluídas as questões sobre instrumentos de trabalho e as condições de saúde e segurança, deverão ser objeto de contrato de trabalho e o empregado não terá direito a horas extraordinárias.

Contrato de trabalho intermitente

As empresas poderão contratar empregados para trabalhar com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

Férias anuais de 30 dias

As férias podem ser parceladas em até três períodos, mediante concordância do empregado. Um dos períodos não pode ser inferior a 14 dias e os demais não podem ser inferiores a 5 dias.

Prêmios e abonos

Os valores pagos a título de prêmios e abonos, ainda que habituais, não integram o salário do empregado. Considera-se prêmio a liberalidade concedida a empregado ou grupo de empregados em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado.

Equiparação salarial

Não pode haver distinção salarial entre empregados que exercem funções idênticas, com a mesma produtividade e qualidade, no mesmo estabelecimento, com diferença de tempo não superior a quatro anos para o mesmo empregador e a dois anos na mesma função.

Trabalho da gestante em local insalubre

Empregadas grávidas e lactantes deverão ser afastadas do ambiente insalubre se o médico de sua confiança assim determinar. Se não for possível o exercício do trabalho em local não insalubre, a empregada deverá ser afastada em licença-maternidade.

Representantes de empregados

Empresas com mais de duzentos empregados deverão constituir uma comissão de representantes de empregados, na seguinte proporção:

- ✓ empresas com mais de duzentos e até três mil empregados: eleição de três representantes.
- ✓ empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados: eleição de cinco representantes.
- ✓ empresas com mais de cinco mil empregados: eleição de sete representantes.



O mandato será de um ano e o empregado eleito terá garantia de emprego até um ano após o final do mandato.

Término do contrato de trabalho

- ✓ Rescisão por mútuo acordo: nessa nova modalidade, o aviso prévio e a multa de 40% do FGTS são reduzidos pela metade e o empregado terá direito de levantar 80% dos depósitos do FGTS. Não há direito ao seguro-desemprego.
- ✓ Fica extinta a homologação da rescisão do contrato de trabalho. O saque do FGTS e o seguro-desemprego serão possíveis mediante anotação em Carteira de Trabalho. O prazo para pagamento das verbas rescisórias será sempre de dez dias.
- ✓ A dispensa coletiva se equipara a uma dispensa individual e não será obrigatória a negociação prévia com o sindicato dos trabalhadores.
- ✓ É introduzida a quitação anual das obrigações trabalhistas, mediante assistência do sindicato dos empregados.
- ✓ PDV (Plano de Demissão Voluntária) implementado mediante acordo sindical, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, pode estabelecer quitação plena da relação de emprego.

Alternativas para solução de conflitos trabalhistas – Arbitragem, Homologação de Acordos Extrajudiciais e Liberdade de Negociação

Empregados com salário superior a duas vezes o teto do salário de contribuição (cerca de R\$ 11.300,00) e que tenham nível universitário podem autorizar a resolução de conflitos por meio da arbitragem, bem como negociar livremente as condições de trabalho.

Além disso, a Justiça do Trabalho passará a homologar acordos celebrados extrajudicialmente, qualquer que seja o salário do empregado.

Contribuição sindical dos empregados e das empresas

A contribuição sindical passa a ser opcional. Assim, o desconto da contribuição sindical dos empregados, equivalente a um dia de salário no mês de março, depende de sua expressa autorização.

Terceirização

A terceirização da atividade-fim fica expressamente autorizada pela Reforma Trabalhista. Além disso, há previsão de “quarentena” de 18 meses para contratação de empresa de prestação de serviços constituída por ex-empregados ou contratação de ex-empregados por meio da empresa terceirizada.

Direito Processual do Trabalho – Honorários de sucumbência

Passam a ser devidos honorários de sucumbência no montante de 5% a 15% da condenação. Assim, a parte vencida numa ação trabalhista deverá arcar com honorários advocatícios da parte vencedora. Na hipótese de procedência parcial da ação, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca.

Dano extrapatrimonial – Dano moral

O dano extrapatrimonial passa a ser classificado conforme a sua gravidade em leve, médio, grave e gravíssimo. A indenização será limitada em três, cinco, vinte ou cinquenta vezes o último salário do empregado, respectivamente.

Alguns aspectos estão sujeitos à interpretação do Poder Judiciário e outros poderão ser objeto de regulamentação por parte do Poder Executivo.
