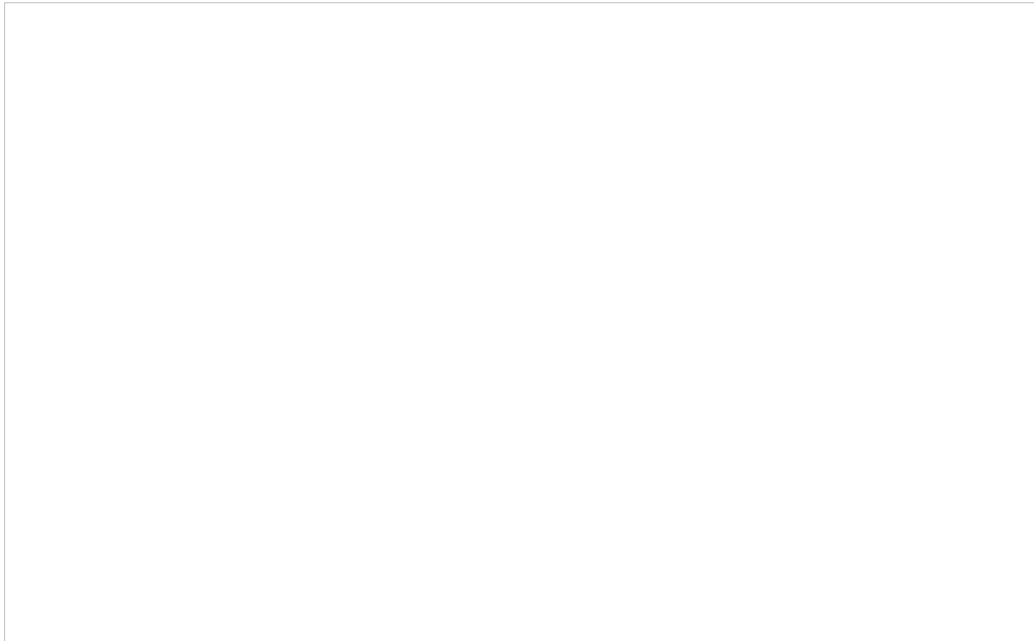


## 10/11/2017 19:48 - Reforma trabalhista entra em vigor neste sábado com novas formas de contratação



A reforma trabalhista, que entra em vigor neste sábado (11), altera regras da legislação atual e traz novas definições sobre pontos como férias e jornada de trabalho.

Ao todo, foram alterados mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e criadas duas modalidades de contratação: trabalho intermitente (por jornada ou hora de serviço) e o teletrabalho, chamado *home office* (trabalho à distância).

### **Veja alguns pontos que mudam com a reforma trabalhista:**

#### **Negociação**

##### **Como é**

Convenções e acordos coletivos poderiam estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação apenas se conferirem ao trabalhador um patamar superior mais favorável ao que estiver previsto na lei.

##### **Como ficará**

Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. É o chamado “acordado sobre o legislado”. Sindicatos e empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei. Não podem ser negociados os direitos mínimos garantidos pelo artigo 7º da Constituição.

Em negociações sobre redução de salários ou de jornada, deverá haver cláusula prevendo a proteção dos empregados contra demissão durante o prazo de vigência do acordo. Esses acordos não precisarão prever contrapartidas para um item negociado.

No caso de empregados com nível superior e salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 5.531,31), os acordos individualizados se sobrepõem ao coletivo.

#### **Férias**

##### **Como é**

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 um terço do período ser pago em forma de abono.

##### **Como ficará**

Poderão ser fracionadas em até três períodos, caso o empregador concorde, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos. Os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um. Há vedação do início das férias dois dias antes de feriado ou repouso semanal.

## **Jornada de trabalho**

### **Como é**

A jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais. O empregado pode fazer até duas horas extras por dia.

### **Como ficará**

A jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.

## **Tempo na empresa**

### **Como é**

A CLT considerava serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do patrão, aguardando ou executando tarefas.

### **Como ficará**

Algumas atividades dentro da empresa deixam de ser consideradas parte da jornada de trabalho, como período para alimentação, higiene pessoal, lazer, troca de uniforme e estudo.

## **Descanso**

### **Como é**

O trabalhador que exerce a jornada de 8 horas diárias tem direito a no mínimo uma hora e a no máximo duas horas de intervalo intrajornada para repouso ou alimentação. A indenização pelo intervalo suprimido, independentemente se parcial ou total, era de uma hora extra.

### **Como ficará**

O intervalo poderá ser negociado, desde que seja no mínimo de 30 minutos. Se o empregador não conceder o intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, o funcionário poderá dever ser indenizado com acréscimo de 50% do valor da hora normal de trabalho, percentual que deverá incidir apenas sobre o tempo não concedido.

## **Remuneração**

### **Como é**

A remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integram os salários.

### **Como ficará**

O pagamento do piso ou salário mínimo deixa de ser obrigatório no cálculo da remuneração por produtividade. Além disso, trabalhadores e empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não precisarão fazer parte do salário.

## **Transporte**

### **Como é**

O tempo de deslocamento para ir e vir ao trabalho é contabilizado como jornada de trabalho, desde que seja em transporte oferecido pela empresa – quando a localidade tem falta de transporte público ou de difícil acesso.

### **Como ficará**

O tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte (oferecido pela empresa, público ou particular) não será mais computado na jornada de trabalho.

## **Trabalho intermitente (por período)**

### **Como é**

A legislação atual não contempla essa modalidade.

### **Como ficará**

O trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo em horas ou diária. Ele terá direito a férias, FGTS, previdência e décimo terceiro salário proporcionais. No contrato, deverá estar definido o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao salário-mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função. O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. No período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes.

### **Trabalho remoto (*home office*)**

#### **Como é**

A legislação não contempla essa modalidade.

#### **Como ficará**

Tudo o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet. O controle da prestação de serviços será feito por tarefa.

### **Trabalho parcial**

#### **Como é**

A CLT prevê jornada máxima de 25 horas por semana, sendo proibidas horas extras. O trabalhador tem direito a férias proporcionais de no máximo 18 dias e não pode vender dias de férias.

#### **Como ficará**

A jornada poderá durar até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais ou de 26 horas semanais ou menos, com até 6 horas extras, pagas com acréscimo de 50%. Um terço do período de férias pode ser pago em dinheiro.

### **Demissão**

#### **Como é**

Quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem à retirada do fundo. Em relação ao aviso prévio, a empresa pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência com cumprimento do prazo trabalhado pelo empregado ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar.

#### **Como ficará**

Além das modalidades anteriores de extinção, o contrato de trabalho poderá ser extinto encerrado 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, mas não terá direito ao seguro-desemprego.

### **Danos morais**

#### **Como é**

Os juízes estipulam o valor em ações envolvendo danos morais.

#### **Como ficará**

Passa a valer uma tarifação dos danos morais. A lei impõe limite ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para cada pedidos de indenização conforme o grau do dano. No caso de ofensas graves cometidas pelo patrão, a indenização deve ser de, no máximo, 50 vezes o último salário contratual do ofendido. Passa a prever também o direito de as empresas demandarem reparação por danos morais.

### **Contribuição sindical**

#### **Como é**

A contribuição sindical é obrigatória. O pagamento é feito uma vez ao ano, por meio do desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador.

### **Como ficará**

A contribuição sindical será opcional, condicionada à autorização prévia e expressa do trabalhador.

### **Terceirização**

#### **Como é**

A terceirização era permitida apenas para atividades-meio, como serviços de limpeza da empresa. No início deste ano, entrou em vigor lei sancionada pelo presidente Michel Temer, que permite a terceirização em todas as atividades da empresa.

#### **Como ficará**

Continua valendo a terceirização para todas as atividades da empresa. Haverá uma quarentena de 18 meses impedindo que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo 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 equipamentos adequados.

### **Gravidez**

#### **Como é**

Mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com qualquer grau de insalubridade. Não há limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez.

#### **Como ficará**

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. As lactantes dependem de atestado médico para afastamento de atividade insalubre em qualquer grau.

### **Rescisão contratual**

#### **Como é**

A homologação da rescisão contratual de trabalhador com mais de 12 meses de emprego deveria ser feita em sindicatos.

#### **Como ficará**

A homologação da rescisão do contrato de trabalho pode ser feita na empresa, na presença dos advogados do patrão e do funcionário – que pode contar com assistência do sindicato.

**Fonte:** Redação Notícias RO