

Nova legislação trabalhista:

Tudo o que você
precisa saber!



Nhoque
da Fortuna

Introdução

Com a reforma trabalhista votada e aprovada em 11 de julho deste ano, algumas questões da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) sofreram importantes alterações, que começam a **valer a partir de novembro** deste ano.

Todos os estabelecimentos devem se adequar a nova lei, e sabemos que algumas vezes é um pouco difícil traduzir todas essas questões e termos legais em ações práticas para a rotina do seu estabelecimento. Por isso explicamos e esclarecemos aqui as principais alterações sem que você precise entender de direito para poder estar dentro da lei. Confira!



NEGOCIADO X LEGISLADO

Acordado X Legislado

Um dos principais pontos da nova lei é a força dos acordos coletivos de sindicatos e empresas, as quais possuem prioridade sobre a CLT quando se tratar de: jornada de trabalho, intervalo para almoço, plano de cargos, salários e funções.

Isso salvo quanto aos objetos ilícitos previstos na própria lei e na Constituição; estabelece que a Justiça do Trabalho deverá pautar sua atuação pelo "princípio da intervenção mínima".

Acordado X Legislado

Também fica estabelecido que as normas coletivas só valem durante a vigência do acordo ou convenção coletiva, e não serão mais intocáveis pelos empregados depois do prazo de expiração.

Antes, o Poder Judiciário tinha plena autonomia para anular cláusulas incluídas em convenções e acordos coletivos, caso entendesse como excessivos aspectos negativos para os empregados.

Todas essas mudanças representam uma maior flexibilidade para as empresas negociarem acordos, e obterem mais benefícios!

PODE NEGOCIAR

- Banco de horas individual
- Intervalo da jornada
- Plano de cargos, salários e funções
- Regulamento empresarial
- Representante dos trabalhadores no local de trabalho
- Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente
- Organização da jornada
- Remuneração por produtividade, gorjetas e remuneração por desempenho individual
- Modalidade de registro de jornada de trabalho
- Troca do dia de feriado
- Enquadramento do grau de insalubridade
- Prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia do ministério do trabalho
- Prêmios de incentivo em bens ou serviços
- Participação nos lucros ou resultados da empresa



NÃO PODE

- Normas de identificação profissional e anotações na carteira de trabalho
- Direito a seguro desemprego
- Salário-mínimo
- Remuneração adicional do trabalho noturno
- Valor nominal do décimo terceiro salário
- Repouso semanal remunerado
- Remuneração do serviço extraordinário superior à do normal em no mínimo 50%
- Número de dias de férias devido ao empregado
- Gozo de férias anuais remuneradas
- Licença-maternidade com duração mínima de 120 dias e licença paternidade
- Aviso prévio proporcional a tempo de serviço e de no mínimo 30 dias
- Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho
- Adicional de remuneração par atividades insalubres, penosas ou perigosas
- Seguro contra acidentes de trabalho
- Restrições ao trabalho de crianças e adolescentes
- Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso
- Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador
- Direito de greve



Mudanças da Jornada Trabalhista

NOVA REGRA

30 horas semanais sem hora extra, ou

26 horas semanais com até 6 horas extras



Jornada Parcial

REGRA ATUAL

25 horas semanais sem hora extra

Vantagem da nova regra:

Poder contratar empregados por um período de tempo menor, pagando menor salário.

NOVA REGRA

Jornada de trabalho de 12 horas,
por 36 horas de descanso

Agora pode ser acordado
individualmente, e a remuneração
mensal inclui o repouso semanal
remunerado e os feriados, e
considerados compensados os
feriados e as prorrogações de
trabalho noturno.



**Jornadas
12x36**

REGRA ATUAL

Não era regulamentada

Apenas poderia ser pactuada em
negociação coletiva, e o feriados
trabalhados deveriam ser
remunerados em dobro

Vantagem da nova regra:

O que algumas vezes rende multa e
indenizações hoje em dia, passará a ser
previsto em lei.

NOVA REGRA

Banco de horas autorizado em acordo individual com o empregado, com limite de 6 meses para compensação das horas extras.



Banco de Horas

REGRA ATUAL

Somente autorizado por negociação coletiva, a serem compensadas dentro de 1 ano



MUDANÇAS NA REMUNERAÇÃO

NOVA REGRA

Empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não precisam fazer parte do salário, com o empregado, bem como prêmios, sem natureza salarial e sem se incorporar à remuneração do empregado, ainda que pagos com habitualidade.

Na remuneração por produção não é mais obrigatório o pagamento do piso ou salário mínimo.



Salário

REGRA ATUAL

Comissões, percentagens, gratificações, gorjetas e prêmios integram os salários.

A remuneração por produção não pode ser menor à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo.

NOVA REGRA

A equiparação salarial precisar será o para o “mesmo estabelecimento empresarial”. Devendo ser prestado “para o mesmo empregador”, por tempo não superior a quatro anos.



**Equiparação
Salárial**

REGRA ATUAL

Pessoas que exercem a mesma atividade dentro de um mesmo grupo econômico possuem direito à mesma remuneração



RECISÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

NOVA REGRA

Não é mais necessária a assistência e a homologação de rescisões contratuais.



Homologação

REGRA ATUAL

Necessário assistência pelo sindicato ou Ministério do Trabalho no pedido de demissão quando empregado trabalhou mais de um ano de serviço, bem como necessário a homologação do sindicato ou do Ministério do Trabalho

NOVA REGRA

Determinado o prazo para pagamento das verbas rescisórias de 10 dias, a contar do término do contrato



Verbas rescisórias

REGRA ATUAL

Deveriam ser pagas no dia seguinte ao término do aviso prévio trabalhado, ou então 10 dias após a concessão do aviso prévio indenizado

NOVA REGRA

Não é mais necessário a negociação coletiva prévia para demissão coletiva



Demissão Coletiva

REGRA ATUAL

Necessária negociação coletiva prévia com o sindicato

NOVA REGRA

Empregado e empregador podem acordar sobre extinção do contrato de trabalho, sendo devida a metade do aviso prévio (se indenizado), e da indenização do FGTS (20%), e as demais verbas pagas integralmente.

O empregado também poderá resgatar 80% da sua conta do FGTS, porém não poderá se habilitar para o seguro-desemprego.



**Extinção contratual
por mútuo acordo**

REGRA ATUAL

Não é previsto o mútuo acordo para extinção contratual.

Vantagem da nova lei:

Poderá demitir o empregado tendo que pagar apenas metade da indenização prevista quando demissão sem justa causa.

The background of the slide features a stylized world map in shades of brown and gold. In the foreground, there are black silhouettes of four business professionals. Two men in the center are shaking hands, while a woman stands to their right, looking towards them. Another man stands to the far left. The entire scene is set against a blue background that has a diagonal split, with the map and silhouettes on the left and a solid blue area on the right.

TERCEIRIZAÇÃO

NOVA REGRA

Torna explícita a possibilidade de terceirização da atividade-fim da empresa.

Veda a contratação de ex-empregado como terceirizado no prazo de 18 meses a partir de sua demissão.



REGRA ATUAL

Permitida apenas para a atividade-meio da empresa

Desvantagem da nova regra:

Aumento dos custos da empresa, já que deve-se ampliar os mesmos serviços oferecidos aos empregados para os terceirizados, como alimentação, transporte e saúde



REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS NA EMPRESA

NOVA REGRA

Podem ser 3 funcionários eleitos pelos trabalhadores que irão representá-los nas negociações com os patrões, em empresas com no mínimo 200 funcionários.

Os representantes não precisam ser sindicalizados, e os sindicatos continuarão representando apenas nos acordos e nas convenções coletivas.



REGRA ATUAL

Não há regulamentação sobre haver um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados



CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

NOVA REGRA

A contribuição será apenas de empregados e empresas que autorizarem prévia e expressamente.



REGRA ATUAL

Contribuição sindical obrigatória



MODALIDADES ESPECIAL DE TRABALHO

NOVA REGRA

Prevê prestação de trabalhos esporádicos, por horas, dias e meses, sem continuidade.

Deve ser acordado por escrito; trabalhador pode prestar serviços a outros empregadores; início do período de trabalho deve ser comunicado ao empregado com pelo menos 3 dias de antecedência e o trabalhador poderá recusar o trabalho



Trabalho intermitente

REGRA ATUAL

Não é regulamentado, só é permitida a contratação por hora ou por dia de trabalho.

NOVA REGRA

Fica determinado a possibilidade de estabelecer contrato com empresa para trabalhar com exclusividade e continuidade, sem configurar relação de emprego.



**Trabalhador
Autônomo**

REGRA ATUAL

Não é regulamentado

Vantagem da nova regra:

Uma forma mais barata do que empregado com carteira assinada, ficando mais difícil para o autônomo comprovar o vínculo

NOVA REGRA

Prevista pela nova lei, a qual determina que deve ser pactuado entre empregador e empregado por escrito, estando excluído do controle de jornada; e a empresa deve arcar com parte do custo do home office, como equipamentos e internet



Home Office

REGRA ATUAL

Não é regulamentado.

Vantagem da nova regra:

O que algumas vezes era surpresa em processos agora está previsto em lei.

NOVA REGRA

A reforma diminui para 120 dias o prazo do contrato temporário, prorrogáveis pelo dobro do período inicial, qualquer que ele seja



Contrato temporário

REGRA ATUAL

Com a lei da terceirização de março deste ano o contrato temporário teve o prazo aumentado de 90 para 180 dias, sendo possível prorrogar por mais 90 dias

The background of the slide is split. The left side features a warm, orange-toned photograph of several tall palm trees against a clear sky. The right side is a solid blue area, separated from the photo by a diagonal line. A white rectangular border is drawn on the blue background, enclosing the word 'FÉRIAS'.

FÉRIAS

NOVA REGRA

Poderão ser fracionadas em até 3 períodos, desde que um deles tenha no mínimo 14 dias corridos e os outros dois no mínimo 5 dias corridos cada.



Fracionamento das férias

REGRA ATUAL

Fracionada em casos excepcionais em 2 períodos, que não seja inferior a 10 dias.

Menores de 18 anos e maiores de 50 anos não poderiam fracioná-las.



TRABALHO DA MULHER

NOVA REGRA

Não há mais a obrigatoriedade do intervalo de 15 minutos antes da prorrogação da jornada



Intervalo pré-horas extras

REGRA ATUAL

As mulheres devem usufruir de intervalo de 15 minutos, antes da prorrogação da jornada

NOVA REGRA

Empregada gestante pode trabalhar em condições de insalubre em mínimo e médio grau, exceto se o trabalho for prejudicial à gestação/lactação, conforme atestado pelo médico de confiança da empregada



Trabalho Insalubre

REGRA ATUAL

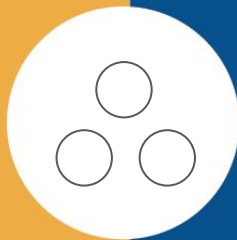
A empregada gestante ou lactante deve ser afastada de atividades insalubres em qualquer grau



OUTRAS DEFINIÇÕES

NOVA REGRA

Firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria fica facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego. O termo de quitação terá eficácia liberatória das parcelas nele contidas.



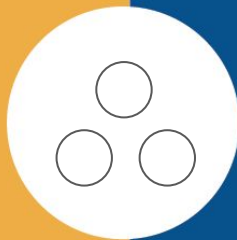
TERMO DE QUITAÇÃO PARCIAL DAS OBRIGAÇÕES

REGRA ATUAL

Não regulamentado

NOVA REGRA

Trata do dano moral para o empregador, que agora passa a ser regido exclusivamente pela CLT; definindo balizadores para se classificar o grau de ofensa, e valores da indenização indexados pelo salário do empregado.



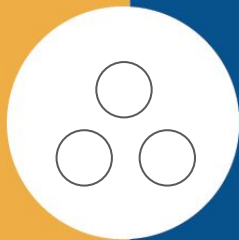
DANOS MORAIS

REGRA ATUAL

Regulamentado pelo Direito Civil; em que as circunstâncias e critérios para indexar a indenização são baseadas na decisão do julgador.

NOVA REGRA

Trabalhadores com nível superior e salário mensal recebem valor acima do dobro do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (aproximadamente R\$11.000) reais podem firmar cláusula compromissória de arbitragem e negociar alguns termos de seu contrato diretamente com o empregador, sem intervenção do sindicato.



**Trabalhadores com
altos salários**

REGRA ATUAL

Não há distinção de empregados de acordo com seus salários.



JUSTIÇA

NOVA REGRA

Não há mais concessão para quem alegar que custos do processo prejudicam sustento



**Honorários
sucumbenciais**

REGRA ATUAL

Os honorários referentes a perícias são pagos pela União e quem entra com ação não tem nenhum custo.

NOVA REGRA

Agora a desconsideração da personalidade jurídica (termo que visa proteger terceiros do uso ilícito do princípio da autonomia patrimonial entre as esferas da pessoa jurídica e de seus sócios) deverá ser instaurada por incidente previsto no Código de Processo Civil.



Incidente de desconsideração

REGRA ATUAL

O procedimento era automaticamente redirecionado para os sócios quando esgotadas as tentativas de execução do patrimônio da empresa,

Vantagem da nova lei:

Maior segurança jurídica aos sócios da na medida em que permite o contraditório e a produção de provas.

NOVA REGRA

Responde pelo período em que foi sócio, não sendo mais possível ser direcionadas contra ele ações ajuizadas até 2 anos após sua saída



Sócio Retirante

REGRA ATUAL

Exoneração da responsabilidade do ex-sócio após sua saída da sociedade.

Conclusão

Agora você já está por dentro dos principais pontos da reforma trabalhista!

Não são poucas mudanças, por isso é importante você consultar o advogado se tiver mais dúvidas e ficar atento a qualquer novidade!

Nhoque da Fortuna



Nhoque da fortuna surgiu com o propósito de levar as principais notícias, informações e novidades do ramo de negócios do setor de alimentos para facilitar e revolucionar o acesso à informação pelos empreendedores do ramo.

Acompanhe a gente!

