

I

REFORMA TRABALHISTA: PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

Na última terça-feira, dia 11/07/2017, o Senado aprovou o projeto de lei nº 6787/2016, conhecido por “Reforma Trabalhista”. O texto foi aprovado sem alterações e seguirá para sanção presidencial. Abaixo, listamos as principais mudanças na atual legislação trabalhista:

- **Jornada de trabalho:** a diária poderá ser de até 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.
- **Gravidez:** Será permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres, desde que a empresa apresente atestado médico que garanta que não há risco. Mulheres demitidas terão até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.
- **Férias:** poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, porém um dos períodos deverá ter pelo menos 15 dias corridos.
- **Intervalos intrajornada (almoço):** Poderá ser reduzido a até 30 minutos, se houver acordo coletivo, para jornadas com mais de 6 horas de duração.
- **Transporte fornecido pela empresa:** O tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho; antes do projeto, o tempo em que o empregado permanecia no transporte fornecido pela empresa era considerado como trabalho.

Informativo Jurídico

- **Trabalho Autônomo:** Desde que exista um contrato formal, um trabalhador autônomo que preste serviço continuamente e com exclusividade não é considerado como empregado
- **Trabalho intermitente (por período):** O empregado agora poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diária. Ele terá direito a férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais. No contrato deverá estar estabelecido o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor do 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 em home office (remoto):** Atualmente a legislação não contempla essa modalidade de trabalho. Porém, com a reforma trabalhista, tudo que o empregado usar em casa será formalizado com o empregado via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa.
- **Sindicatos:** A contribuição sindical anual agora será opcional do empregado deixando de ser obrigatória. Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Assim, os sindicatos e as empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei. 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. Acordos individualizados de livre negociação para empregados com instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 5.531,31) prevalecerão sobre o coletivo. O que for negociado não precisará ser incorporado ao contrato de trabalho. Os sindicatos e as empresas poderão dispor livremente sobre os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas, bem como sobre a manutenção ou não dos direitos ali previstos quando expirados os períodos de vigência.

Informativo Jurídico

- **Representação:** Os empregados poderão escolher 3 funcionários sindicalizados ou não que os representarão em empresas com no mínimo 200 funcionários na negociações. Os sindicatos continuarão atuando apenas nos acordos e nas convenções coletivas.

- **Demissões:** 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, mas não terá direito ao seguro-desemprego. Não será mais necessário que o sindicato autorize, faça acordo ou convenção coletiva para demissões em massa. A homologação da rescisão do contrato de trabalho pode ser feita na empresa, na presença dos advogados do empregador e do funcionário – que pode ou não ter assistência do sindicato

- **Ações Trabalhistas:** Caso o empregado assine a rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Além disso, fica limitado a 8 anos o prazo para andamento das ações, se até lá a ação não tiver sido julgada ou concluída, o processo será extinto O empregado será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, deverá arcar com as custas do processo. Para os honorários de sucumbência, devidos aos advogados da parte vencedora, quem perder a causa terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença. O reclamante que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários periciais se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa, caso contrário, a União arcará com os custos. Da mesma forma, terá de pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação. Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% do valor da causa, além de indenização para a parte contrária. A proposta impõe também limitações ao valor de danos morais a ser pleiteado pelo empregado, estabelecendo um

ROSENTHAL SARFATIS METTA

A D V O G A D O S

Informativo Jurídico

teto para alguns pedidos de indenização, como por exemplo, ofensas graves cometidas por empregadores devem ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do ofendido.

- **Multa:** A multa para empregador que mantém empregado não registrado aumentará para R\$ 3 mil por empregado. Para microempresas ou empresa de pequeno porte a multa foi reduzida para R\$ 800 por empregado não registrado.

Apresentamos aqui apenas um resumo, pois o assunto é muito extenso. Iremos abordar novamente sobre essas e outras questões pontuais em futuros informativos.