

REFORMA TRABALHISTA: PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

Em 13.07.2017, o Presidente da República sancionou a Lei nº. 13.467, de 2017, por intermédio da qual foram promovidas alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Mais conhecida como “Reforma Trabalhista”, referida Lei deverá entrar em vigor em 120 dias após sua publicação no Diário Oficial da União, ou seja, em meados de novembro do corrente ano.

As alterações buscam facilitar e agilizar as relações trabalhistas, contudo, certamente ainda serão objeto de diversas discussões jurídicas. Não obstante isso, oportuno se faz apresentar um breve relato sobre as principais modificações, adiante explicitadas, por ser a matéria de relevante interesse das AABBs e de seus dirigentes.

FÉRIAS

Regra atual: As férias de 30 dias podem ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Há a possibilidade de que 1/3 do período seja pago em forma de abono.

Nova regra: As férias poderão ser fracionadas em até 03 (três) períodos, mediante negociação das partes. Será necessário que pelo menos um dos períodos tenha prazo superior ao de 15 dias corridos.

JORNADA DE TRABALHO

Regra atual: A jornada de trabalho atual é limitada a oito horas diárias - com possibilidade de duas horas extras por dia - 44 horas semanais e, conseqüentemente, 220 horas mensais.

Nova regra: A jornada de trabalho poderá ser de até 12 horas diárias - com possibilidade de duas horas extras por dia, se combinada com descanso de 36h e respeitando o limite de 44 horas semanais, cominando em 220 horas mensais.

TEMPO NA EMPRESA

Regra atual: Considera-se período efetivo de trabalho aquele no qual o empregado está a disposição do empregador, executando ordens ou no aguardo delas.

Nova regra: Considerar-se-á período efetivo de trabalho aquele no qual o empregado estiver a disposição do empregador, com exceção do tempo dispendido com descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.

DESCANSO

Regra atual: O trabalhador que exerce a jornada padrão de oito horas diárias de trabalho tem direito a, no mínimo, um hora e, no máximo, duas horas de intervalo para repouso ou alimentação.

Nova regra: O intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha duração mínima de 30 minutos. Além disso, se o empregador não conceder o intervalo mínimo

para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização devido será de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido.

REMUNERAÇÃO

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

Nova regra: O pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção. Além disso, trabalhadores e empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não necessariamente precisarão fazer parte do salário.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Regra atual: O atual plano de cargos e salários precisa constar no contrato de trabalho e ser homologado pelo Ministério do Trabalho.

Nova regra: O plano de cargos e salários poderá ser negociado entre empregadores e empregados, sem necessitar de homologação e nem de registro em contrato, podendo, portanto, ser mudado constantemente.

TRABALHO INTERMITENTE

Regra atual: A legislação atual não contempla essa modalidade de trabalho.

Nova regra: O trabalhador poderá ser pago por período de trabalho, recebendo pelas horas ou diária, tendo direito a férias, FGTS, previdência e 13° salário proporcionais. Ademais, no contrato deverá estar estabelecido o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função.

Além disso, o empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias de antecedência e, no período de inatividade, poderá prestar serviços a outros contratantes.

TRABALHO REMOTO

Regra atual: A legislação atual não contempla essa modalidade de trabalho.

Nova regra: Tudo o que for utilizado pelo trabalhador em sua residência será formalizado com o empregador via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet. Ademais, o controle do trabalho será realizado por tarefa cumprida.

Maiores esclarecimentos a respeito do assunto poderão ser obtidas em consulta formal ao Jurídico da FENABB (juridico@fenabb.org.br).