



CARTILHA SOBRE PRINCIPAIS PONTOS DA REFORMA TRABALHISTA

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

- ❖ Objetivos Do Governo Em Face Da Reforma Trabalhista
- ❖ Possíveis Mudanças Por Meio De Medida Provisória
- ❖ Vigência Da Reforma Trabalhista e Aplicação aos Atuais Contratos

2. NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

- ❖ Autônomo x Empregado (distinções)
- ❖ Terceirização e Contratação De Pessoas Jurídicas
- ❖ Empregador, Grupo Econômico e Responsabilidade Solidária
- ❖ Princípio Da Intervenção Mínima Na Autonomia Da Vontade Coletiva
- ❖ Responsabilidade Do Sócio Retirante
- ❖ Prescrição
- ❖ Cláusula Compromissória de Arbitragem
- ❖ Falta De Registro Na Carteira De Trabalho
- ❖ Negociação Direta com o Empregado

3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- ❖ Negociado x Legislado
- ❖ Constituem Objeto Ilícito De Convenção Coletiva Ou Acordo Coletivo De Trabalho, Exclusivamente, a Supressão Ou a Redução Dos Seguintes Direitos
- ❖ Vedação Da Ultratividade Do Instrumento Coletivo

4. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

- ❖ Nova Regulamentação Quanto à Obrigatoriedade Patronal e Dos Empregados

5. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

- ❖ Contrato De Trabalho "flexível"
- ❖ Forma, Cláusula, Execução, Convocação Prazo Para Resposta, Concessão De Férias e Remuneração Proporcional Do Período Critérios.

6. PADRÃO DE VESTIMENTA NO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES

- ❖ Uniformes
- ❖ Higienização Do Uniforme

7. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

- ❖ Parcelas Que Integram e Que Não Integram o Salário
- ❖ Equiparação Salarial – novas regra
- ❖ Planos De Cargos e Salários
- ❖ Redução De Salário e Jornada
- ❖ Da Isonomia Salarial Entre Trabalhadores Na Mesma Empresa

8. SUCESSÃO TRABALHISTA

- ❖ Responsabilidade Sucessora e Sucedida

9. REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

- ❖ Cláusulas Contratuais Regulamentadoras Do Teletrabalho
- ❖ Mudança De Regime Para Presencial
- ❖ Uso De Equipamento e Infraestrutura – reembolso de despesas
- ❖ Precauções Contra Acidente De Trabalho – termo de responsabilidade

10. JORNADA DE TRABALHO

- ❖ Trabalho Sob o Regime De Tempo Parcial
- ❖ Horas “in itinere” – novo tratamento
- ❖ Regime 12 X 36
- ❖ Horas Extras – Compensação – Banco De Horas

11. INTERVALOS

- ❖ Não Concessão – Forma e Natureza Jurídica Do Pagamento

12. FÉRIAS

- ❖ Fracionamento

13. TRABALHO DA MULHER

- ❖ Afastamento Da Gestante e Lactante De Atividades Insalubres
- ❖ Descanso Prévio às Horas Extras

14. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- ❖ Fim Das Homologações
- ❖ Plano De Demissão Voluntária – PDV
- ❖ Dispensa Coletiva
- ❖ Justa Causa – nova falta grave inserida
- ❖ Rescisão Do Contrato Por Acordo Entre Empregado e Empregador – verbas devidas
- ❖ Termo De Quitação Anual De Obrigações Trabalhistas

15. DANO MORAL – LIMITADO

- ❖ Indenização Por Danos Morais
- ❖ Indenização Por Danos Morais Pessoa Jurídica

16. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO

17. SÚMULAS E ENUNCIADOS DO TST e TRT's

18. ACORDO EXTRAJUDICIAL E SUA VALIDADE

19. PRAZOS PROCESSUAIS

Reforma Trabalhista

(Análise Prática na Lei nº 13.467/2017)

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Objetivos Do Governo Em Face Da Reforma Trabalhista

Ao que nos parece à intenção do Governo Federal para os próximos dois anos é deixar o País “inteiramente reformulado”, como dito pelo próprio Presidente da República em uma entrevista no Palácio do Planalto. Possibilitando a retomada do crescimento, o Governo Federal, vem buscando resultados que sejam duradouros para a população, e, tendo em vista as mudanças que vem ocorrendo, acreditamos que a intenção do Governo Federal é de fazer prevalecer a vontade dos representantes de empregados e dos representantes de empregadores, conforme prevê a nossa Constituição Federal.

Possíveis Mudanças Por Meio De Medida Provisória

Com a edição de Medida Provisória acredita-se que poder-se-á balancear os efeitos da reforma trabalhista. O comprometimento do Governo ao sancionar a lei da reforma trabalhista, foi à edição de MP, antes da entrada em vigor da reforma para alterar alguns pontos. Conforme dito pelo próprio líder do Governo no Senado Senador Romero Jucá (PMDB-RR), **(entrevista realizada dia 14/07/2017, agência senado)**, a minuta da Medida Provisória já está pronta, e

segundo Jucá, há tempo suficiente para que a MP trâmite antes de que os efeitos da reforma se façam sentir.

Vigência Da Reforma Trabalhista e Aplicação aos Atuais Contratos

A reforma trabalhista entrará em vigor em 13 de novembro de 2017 e ela trará alterações no processo trabalhista e nas relações individuais e coletivas de trabalho.

Diversos direitos serão flexibilizados, mas a nova lei é omissa em relação aos efeitos dessas alterações sobre as relações jurídicas e as reclamações trabalhistas já existentes.

Há opiniões diferentes na mídia, entendendo que, no âmbito do processo trabalhista, as alterações introduzidas pela reforma afetarão todas as ações judiciais, inclusive aquelas que já estavam em trâmite perante a Justiça do Trabalho, quando do início da vigência da nova lei, por força da aplicação subsidiária e supletiva do artigo 1046, do Código de Processo Civil de 2015, ao processo trabalhista. Aplica-se a regra “tempus regit actum”.

Por consequência é evidente que os prazos que estiverem em curso quando a reforma entrar em vigor será cumprido de acordo com as regras processuais anteriores, pois representarão ato jurídico perfeito. Igualmente, não serão devidos honorários sucumbenciais para reclamações trabalhistas ajuizadas antes de a reforma trabalhista entrar em vigor, pois a sucumbência é do

objeto da ação, devendo ser levada em consideração a data da propositura da reclamação trabalhista, e não a data da prolação da sentença.

No campo dos direitos individuais e coletivos do trabalho, as normas introduzidas pela reforma trabalhista, em regra, não afetarão os contratos individuais de trabalho, os acordos ou as convenções coletivas de trabalho e os Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) firmados com Ministério Público do Trabalho (MPT). A lei nova não pode ser aplicada retroativamente, especialmente se ela for para prejudicar direitos trabalhistas adquiridos dos trabalhadores ou instrumentos normativos firmados com as entidades sindicais, ou os TACs celebrados com o MPT, pois estes dois últimos representam atos jurídicos perfeitos.

Há acordos coletivos de trabalho, por exemplo, prevendo o pagamento de horas extras *in itinere*, cuja vigência se encerrará após 13 de novembro de 2017, a reforma trabalhista extingue o pagamento de horas extras "*in itinere*", mas, naturalmente, os beneficiários desses acordos coletivos de trabalho terão direito a receber o pagamento das referidas horas extras "*in itinere*" até o fim da vigência da norma, porque referidos acordos coletivos de trabalho representam atos jurídicos perfeitos.

Outro ponto também crucial será que num passado recente, muitas empresas firmaram TACs com o MPT se comprometendo a não terceirizarem a sua atividade-fim, em razão do entendimento

contido na Súmula nº 331, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O fato de a reforma trabalhista permitir a terceirização da atividade principal do tomador de serviços não significa a revogação ou o cancelamento automático desses TACs. Esses instrumentos estão protegidos pelo ato jurídico perfeito e, conseqüentemente, terão de ser renegociados com o MPT ou revisados perante a Justiça do Trabalho.

Porém, temos de enfatizar que nem tudo representa direito adquirido dos trabalhadores.

2. NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Autônomo x Empregado (distinções)

A regra para a prestação de serviços autônomos prevê a figura até então inexistente nas leis do trabalho, o chamado "autônomo exclusivo", que poderá prestar serviços contínuos para uma única empresa, e isso não irá configurar vínculo empregatício.

Deve-se observar que nas relações autônomas não podem estar presentes os requisitos que caracterizam o vínculo de emprego.

Já no que diz respeito ao empregado obrigatoriamente será todo o trabalhador que, cumulativamente, preencher os seguintes requisitos: pessoa física; pessoalidade; subordinação; habitualidade; onerosidade, estando estes presentes há caracterização do vínculo.

Terceirização e Contratação De Pessoas Jurídicas

Será possível a contratação de serviços de terceiros para a execução de quaisquer atividades, desde que a prestadora seja pessoa jurídica e tenha capacidade econômica para essa prestação. Porém há uma observação a ser feita não poderá ser contratada a pessoa jurídica que tenha titulares ou sócios que tenha prestado serviços ao contratante nos últimos 18 (dezoito) meses, com ou sem vínculo empregatício.

Empregador, Grupo Econômico e Responsabilidade Solidária

Em relação ao grupo econômico a mera identidade de sócios não caracteriza grupo econômico entre empresas distintas. Será necessário reunir três características para que então fique configurado grupo econômico empresarial, seriam elas, a integração, a efetiva comunhão de interesses dos sócios, além de uma atuação conjunta das empresas que estes sócios forem integrantes. Assim, preenchendo as três características e configurando grupo econômico os seus responsáveis responderão solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Princípio Da Intervenção Mínima Na Autonomia Da Vontade Coletiva

O propósito da alteração legislativa é evidente, ou seja, restringir ao máximo o exercício do controle de legalidade e de

constitucionalidade de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho pela Justiça do Trabalho. Ou seja, o princípio da "intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva" esbarra no limite da amplitude do acesso à Justiça, previsto na Constituição da República, de modo que a norma legal não pode se sobrepor a um direito fundamental estabelecido constitucionalmente.

Ainda segundo o novo princípio, o exame das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho deve restringir-se à conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, estabelecidos no artigo 104 do Código Civil. Nos termos desse dispositivo legal, a validade do negócio jurídico requer, dentre tantas outras coisas, objeto lícito (inciso II). Por si só, isso permite, sim, que a Justiça do Trabalho prossiga exercendo o controle de legalidade e de constitucionalidade das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho.

Responsabilidade Do Sócio Retirante

O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio.

Nas ações ajuizadas pelo período de até dois anos da modificação da sociedade a responsabilidade observará a preferência da empresa devedora, os sócios atuais e, por último, os sócios retirantes.

Porém é importante observar que se restar configurada fraude na alteração societária, o sócio retirante responderá de forma solidária por todas as obrigações da sociedade empresária.

Prescrição

Os prazos para que o trabalhador dê entrada ao processo se mantêm, mas há a inserção da prescrição intercorrente que pode ser aplicada aos casos enquanto tramitam na Justiça do Trabalho.

Ela é aplicada quando a parte que move o processo deixa de cumprir uma determinação judicial no período de dois anos. Se o juiz solicitar ao trabalhador algum material, documento ou evidência no dia 4º de agosto de 2017, por exemplo, e este não for apresentado à justiça até 4º de agosto de 2019, o processo prescreve.

Cláusula Compromissória de Arbitragem

Será possível firmar no contrato de trabalho que as controvérsias decorrentes sejam solucionadas por meio de arbitragem. Essa pactuação será possível para os empregados que tenham salário superior a duas vezes do valor do teto estabelecido para benefícios da Previdência Social.

Falta De Registro Na Carteira De Trabalho

O empregador que mantiver empregado sem carteira assinada em sua empresa ficará sujeito à multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor

em cada reincidência. Esta multa será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

Negociação Direta com o Empregado

Essa negociação somente será possível para os empregados que tenham Curso Superior e possuam salários acima do dobro do valor do teto estabelecido para os benefícios da Previdência Social, isto é, poderá esse empregado convencionar diretamente com o empregador aquelas questões que somente seriam possíveis de serem estipuladas por Acordo e Convenção Coletiva.

3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Negociado x Legislado

A Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho têm prevalência sobre o legislado, quando as cláusulas versarem sobre os seguintes temas:

- Jornada de trabalho, dentro dos limites estabelecidos na Constituição Federal;
- Banco de horas anual;
- Redução do período de intervalo intrajornada, observado o período mínimo de 30 (trinta) minutos;
- Adesão ao Seguro Desemprego;
- Criação de Plano de Cargos e Salários e de Regulamento Empresarial;
- Eleição de Representante dos Trabalhadores;

- Modalidade de registro de jornada;
- Regulação do teletrabalho, intermitente e o regime de sobreaviso;
- Enquadramento do grau de insalubridade;
- Possibilidade de trabalho em sobrejornada nas atividades insalubres, sem a necessidade de autorização prévia do Ministério do Trabalho e do Emprego;
- Troca do dia de feriado;
- Programas de Incentivos e Participação nos Lucros ou Resultados;
- Formas de remuneração por produtividade e por desempenho.

Todas essas disposições poderão ser negociadas entre Empresas ou Sindicatos Patronais e os Sindicatos de Trabalhadores.

Constituem Objeto Ilícito De Convenção Coletiva Ou Acordo Coletivo De Trabalho, Exclusivamente, a Supressão Ou a Redução Dos Seguintes Direitos:

- Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- Seguro-desemprego;
- Valores referentes aos depósitos do Fundo de Garantia e multa pela rescisão do contrato de trabalho;
- Estipulação salarial menor do que o salário mínimo;
- Garantia da gratificação natalina, adicional noturno; salário-família, repouso semanal remunerado;

- Garantia de pagamento de horas extras com percentual de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal;
- Garantia de férias, licença-paternidade, licença-maternidade e proteção ao trabalho da mulher;
- Garantia do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço;
- Garantia de manutenção das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como do adicional para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- Manutenção de garantia da aposentadoria;
- Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 (dezoito) anos, proibição de qualquer discriminação ao trabalhador com deficiência;
- Igualdade de direitos entre empregado e trabalhador avulso.

Vedação Da Ultratividade Do Instrumento Coletivo

Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

4. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Nova Regulamentação Quanto à Obrigatoriedade Patronal e Dos Empregados

As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e

aplicadas na forma estabelecida, desde que expressamente autorizadas.

5. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Contrato De Trabalho “flexível”

Novo modelo de contrato de trabalho que até o presente momento não existia:

Contrato de Trabalho Intermitente, modalidade de contrato tem como característica principal a não continuidade dos trabalhos, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

Forma, Cláusula, Execução, Convocação Prazo Para Resposta, Concessão De Férias e Remuneração Proporcional Do Período Critérios.

Mas para que as empresas possam utilizar esse modelo de trabalho alguns cuidados devem ser tomados na hora de montar o contrato de trabalho:

- O documento deve ser celebrado por escrito;
- Ter a especificação do salário-hora, que não poderá ser inferior ao mínimo ou ao dos que exerçam a mesma função;
- O empregador deve convocar o empregado informando a jornada a ser cumprida com pelo menos três dias corridos de

antecedência. Cabendo a ele (o empregado) responder ao chamado em um dia útil, presumindo-se recusada a oferta em caso de silêncio, sem que isso descaracterize a subordinação;

- Há multa de 50% da remuneração para o caso de descumprimento do pactuado;
- O empregado pode prestar serviços a outros contratantes;
- O empregado deve auferir depois de cada período de prestação de serviços e mediante recibo, a remuneração acrescida de férias mais 1/3, 13º salário, DSR e adicionais;
- Impõe-se o recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS e a entrega da documentação ao empregado;
- O empregado adquire direito a usufruir a cada doze meses, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

6. PADRÃO DE VESTIMENTA NO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES

Uniformes

O tempo gasto para troca de uniforme não será contado como jornada de trabalho, salvo na hipótese da exigência do empregador de que o empregado efetue a troca na empresa.

Higienização Do Uniforme

A limpeza do uniforme é de responsabilidade do empregado, salvo nas situações em que forem necessários procedimentos especiais ou produtos específicos para higienização destas vestimentas.

7. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

Parcelas Que Integram e Que Não Integram o Salário

O auxílio-alimentação, as diárias para viagens, os abonos e os prêmios não terão natureza salarial, bem como não se incorporam ao contrato de trabalho.

No caso do auxílio-alimentação é vedado o pagamento em dinheiro.

Os prêmios deverão estar atrelados a um desempenho de destaque do empregado no exercício de suas atividades.

Equiparação Salarial – novas regras

O funcionário que quiser exigir a chamada equiparação salarial terá que usar como parâmetro um colega que entrou na mesma época na empresa. A diferença entre os tempos de casa não poderá ser maior que quatro anos, e a diferença de tempo na função não sejam superior a dois anos.

Planos De Cargos e Salários

Para fins de evitar discussões sobre equiparação salarial é possível à criação de um Plano de Carreira ou Plano de Cargos e Salários,

com promoções por antiguidade ou por merecimento, dentro de cada categoria. Esse plano poderá ser disposto em norma interna ou por negociação coletiva, sem a necessidade de homologação ou registro em órgão público.

Redução De Salário e Jornada

Será possível a redução de salário e jornada mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, mas deverá prever a proteção dos empregados contra a dispensa sem justa causa durante o período de vigência do pacto coletivo.

Da Isonomia Salarial Entre Trabalhadores Na Mesma Empresa

Trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

8. SUCESSÃO TRABALHISTA

Responsabilidade Sucessora e Sucedida

Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor, porém a empresa sucedida

responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

9. REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

A prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Cláusulas Contratuais Regulamentadoras Do Teletrabalho

O comparecimento às dependências da empresa para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Este tipo de prestação de serviço deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, no qual deverão constar as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Mudança De Regime Para Presencial

Poderá haver a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Quando a alteração do regime de teletrabalho para o presencial ocorrer por determinação unilateral do empregador, este terá que garantir ao empregado um prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Uso De Equipamento e Infraestrutura – reembolso de despesas

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito, mas desde já fica claro que não integram a remuneração do empregado.

Precauções Contra Acidente De Trabalho – termo de responsabilidade

Caberá à empresa instruir seus empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomarem a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e aos empregados de assinarem um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

10. JORNADA DE TRABALHO

Trabalho Sob o Regime De Tempo Parcial

Passa a ser aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

As horas extras praticadas nesta jornada serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

Na hipótese deste contrato ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento, como também limitadas há seis horas suplementares semanais.

As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Horas “*in itinere*” – novo tratamento

A partir da vigência da Lei em comento, deixará de existir a denominada hora “*in itinere*”, que é o tempo despendido pelo empregado no deslocamento de sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será mais computado na jornada de trabalho,

por não ser mais considerado como um tempo (horário) à disposição do empregador.

Regime 12 X 36

É lícito o regime de trabalho de 12(doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, quando estipulado por acordo individual escrito, acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho. Os intervalos de repouso e alimentação deverão ser usufruídos pelo trabalhador ou indenizados pelo empregador.

Horas Extras – Compensação – Banco De Horas

Será possível a estipulação de um regime de compensação mensal, firmado por acordo individual, tácito ou escrito, entre empregado e empregador.

No regime de compensação denominado banco de horas poderá ser pactuado diretamente entre empregado e empregador por acordo escrito individual, sendo que a compensação obrigatoriamente ocorrerá no prazo máximo de 6 (seis) meses.

11. INTERVALOS

Não Concessão – Forma e Natureza Jurídica Do Pagamento

Os empregados com jornada de trabalho em período superior a 6 (seis) horas diárias devem ter intervalo mínimo de 1(uma) hora. No entanto, este intervalo intrajornada poderá ser reduzido para 30(trinta) minutos, desde que pactuado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

O período não concedido de intervalo mínimo acarreta o pagamento apenas da parte não fruída com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum de trabalho, sendo tal pagamento de natureza indenizatória.

12. FÉRIAS

Fracionamento

Desde que haja concordância expressa do empregado, é possível fracionar as férias em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias e os outros dois devem ser de no mínimo 5 (cinco) dias cada.

13. TRABALHO DA MULHER

Afastamento Da Gestante e Lactante De Atividades Insalubres

No período da gestação, quando exposta a insalubridade em grau máximo, a empregada gestante deverá ser afastada totalmente de suas atividades. Se houver a exposição em seu grau mínimo e médio, poderá ocorrer o afastamento de serviço, no período da gestação, por recomendação de médico particular. O mesmo poderá ocorrer no período de lactação desde que por recomendação de médico particular.

Caso a empregada se afaste das atividades, a empresa deverá compensar o valor do adicional de insalubridade com as contribuições incidentes sobre a folha de pagamento dos salários,

pois há previsão de que tal período se constitui em salário-maternidade.

Descanso Prévio às Horas Extras

Um dos artigos da CLT que prevê um intervalo de 15 minutos para mulheres antes do início da hora extra - em caso de extensão da jornada - foi revogado. Agora, o procedimento, que deveria ser adotado apenas para profissionais do sexo feminino, não precisa mais ser cumprido.

14. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Fim Das Homologações

Deixa de ser obrigatória a assistência do sindicato nas rescisões contratuais dos empregados, independente do tempo de serviço no empregador. A rescisão contratual será comunicada aos órgãos competentes, com o pagamento das parcelas rescisórias no prazo de até 10(dez) dias contados do término da relação contratual.

Plano De Demissão Voluntária – PDV

É possível estipular em acordo e convenção coletiva, um Plano de Demissão Voluntária, o qual ensejará quitação plena dos créditos trabalhistas da relação, salvo disposição em contrário entre as partes.

Dispensa Coletiva

Não será necessária negociação ou autorização prévia para a dispensa coletiva, pois esta se equipara a uma dispensa individual para todos os fins.

Justa Causa – nova falta grave inserida

Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Se o empregado perder a habilitação para o exercício profissional por conduta dolosa poderá ter o contrato de trabalho rescindido por justa causa.

Trabalhador que precisa de habilitação profissional e for empregado como médico, contador e advogado, por exemplo, se perder a habilitação não pode mais exercer a profissão. Se for empregado pode ser dispensado por justa causa se a perda da habilitação foi decorrente de “conduta dolosa”.

Rescisão Do Contrato Por Acordo Entre Empregado e Empregador – verbas devidas

Cria-se uma nova modalidade de rescisão contratual. Empregado e empregador poderão, de forma consensual, extinguir o contrato de trabalho. Com isso, será reduzido pela metade o valor do aviso prévio, se indenizado, e da multa sobre depósitos do FGTS, a qual será de 20% (vinte por cento) nessa forma de rescisão. O

trabalhador poderá movimentar a conta do Fundo de Garantia ao limite 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos, mas não fará jus ao ingresso no Programa do Seguro-Desemprego.

Termo De Quitação Anual De Obrigações Trabalhistas

A empresa poderá pedir para o empregado a assinatura de um termo de quitação anual. O documento servirá como prova de que, nos 12 meses anteriores, todas as obrigações do empregador foram cumpridas, como salário e férias. Assim o empregado perde o direito de contestar na Justiça os pontos do termo.

15. DANO MORAL – LIMITADO

Indenização Por Danos Morais

O dano extrapatrimonial terá o limite de indenização no patamar de até 50 (cinquenta) vezes o último salário contratual daquele percebido pelo empregado ofendido.

Indenização Por Danos Morais Pessoa Jurídica

As pessoas jurídicas podem postular danos extrapatrimoniais, sendo que a indenização terá como parâmetro máximo o valor de 50 (cinquenta) vezes o salário contratual do empregado ofensor.

16. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO

Vantagens concedidas por norma coletiva somente terão a aplicabilidade durante a sua vigência do acordo ou Convenção Coletiva de trabalho, tendo o prazo máximo de 2 (dois) anos, e não se incorporam ao contrato de trabalho.

17. SÚMULAS E ENUNCIADOS DO TST e TRT's

As Súmulas e outros Enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei, pois só o Supremo Tribunal Federal poderá negar a aplicação de uma lei quando decretada por ele a sua inconstitucionalidade.

18. ACORDO EXTRAJUDICIAL E SUA VALIDADE

A validade do Acordo Extrajudicial será analisada pela Justiça do Trabalho, sendo possível a homologação do termo. As partes deverão apresentar petição conjunta, representadas por advogados distintos, podendo o Juiz designar audiência e proferir sentença. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos neles especificados, voltando a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

19. PRAZOS PROCESSUAIS

Na Justiça do Trabalho os prazos processuais passarão a ter sua contagem em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.