



—estude gratuitamente

#boraestudar

REFORMA

como eram e como ficam

TRABALHISTA

as leis trabalhistas

Material para distribuição gratuita. É expressamente proibida sua comercialização. Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida integral ou parcialmente por qualquer meio ou forma sem a prévia autorização da KULTIVI. A violação dos direitos autorais é crime, de acordo com o previsto no Código Penal e na Lei 9.610/98.

www.kultivi.com

REFORMA TRABALHISTA

KULTIVI

A Kultivi é um projeto brasileiro que produz **conteúdo educacional gratuito** com rigoroso controle de qualidade nas mais variadas áreas.

Todas as aulas, dicas, reportagens, entrevistas, materiais de apoio, etc, postados na Kultivi, são 100% gratuitos e não há qualquer surpresa para o usuário durante o período de uso. Todo o sistema é mantido com recursos dos parceiros comerciais e investidores.

A Kultivi capta recursos na iniciativa privada, remunera seus profissionais, produz o conteúdo e disponibiliza gratuitamente aos usuários. Para visualizar o conteúdo basta que você faça um cadastro simples, com login e senha, ou através do Facebook. **NENHUM** outro dado é obrigatório para acesso ao conteúdo.

A qualidade dos conteúdos é a grande preocupação da equipe de produção da Kultivi. Buscamos no mercado a contratação de professores das melhores instituições públicas e privadas, sejam elas universidades, cursos preparatórios para provas e concursos, escolas de idiomas e etc. Há uma mescla entre profissionais com grande experiência e titulação nas suas áreas (mestre e doutores) e jovens educadores com didática dinâmica, especialmente nos cursos preparatórios para concursos, ENEM e Exames da OAB.

oficial www.kultivi.com

youtube www.youtube.com.br/kultivi

facebook www.facebook.com/kultivieduk

instagram www.instagram.com/kultivi

twitter www.facebook.com/kultivieducacao



ÍNDICE

4	BANCO DE HORAS
5	ACORDO PARA DEMISSÃO
6	TRABALHO INTERMITENTE
11	TELETRABALHO
13	TRABALHO AUTÔNOMO
15	FIM DO IMPOSTO SINDICAL OBRIGATÓRIO
16	NEGOCIADO E LEGISLADO
21	INTERVALO INTRAJORNADA
22	SERVIÇO EFETIVO
24	HORA EXTRA
25	HORAS IN ITINERE
26	GESTANTES
27	FÉRIAS
28	PRÊMIOS E GORJETAS
31	REMUNERAÇÃO
32	PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
33	HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA
35	JUSTIÇA GRATUITA
36	LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ
38	DANOS MORAIS
39	FALTA DE REGISTRO NA CARTEIRA
40	TERCEIRIZAÇÃO
42	QUARENTENA
43	RESCISÃO CONTRATUAL
44	JORNADA 12x36
45	REPRESENTAÇÃO

BANCO DE HORAS

Como era:

O banco de horas deveria ser compensado em até 01 ano, e o banco de horas deveria ser negociado em acordo ou convenção coletiva.

Como é a partir de agora:

O banco de horas deve ser compensado em até 06 meses, e são permitidos os acordos individuais.

Base legal:

"Art. 59. (...)

§ 5º O banco de horas (...) poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês."

ACORDO PARA DEMISSÃO

Como era:

Em caso de demissão sem justa causa: O empregado tinha direito a receber pagamento da multa de 40% do FGTS e sacar 100% do FGTS depositado. O empregado tinha ainda direito a receber o seguro-desemprego. Entretanto, se pedisse demissão ou fosse demitido por justa causa não teria direito à multa e nem a sacar o FGTS.

Como é a partir de agora:

A demissão poderá ocorrer de comum acordo, caso no qual o empregado receberá a multa de 20% do saldo do FGTS e poderá sacar 80% do FGTS depositado, sem receber seguro-desemprego.

Base legal:

“Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço(...);

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§1o A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (...) limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2o A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

TRABALHO INTERMITENTE

Como era:

Não era permitido pela legislação.

**ALTERADO
PELA MP 808**

Como é a partir de agora:

É permitido pela lei. O empregado poderá ser contratado (sempre por escrito) para trabalhar por períodos de forma não contínua, recebendo pelas horas, dias ou mês trabalhado. O pagamento por hora não poderá ser inferior ao valor da hora do salário mínimo ou da categoria, além do correspondente ao 13º salário e terço de férias. O empregador também deve efetuar o depósito de FGTS e contribuição previdenciária proporcionais ao tempo da prestação do serviço.

O funcionário deve ser convocado com antecedência de três dias para o serviço, devendo ser comunicado em relação à data de início e valor a ser recebido, e pode recusar em até 24 horas (de acordo com a MP). Em caso de silêncio do empregado, considera-se recusado o contrato. Se ele aceitar e faltar sem motivo justo, deverá pagar multa de metade do valor que receberia.

O período de inatividade não será considerado como tempo de serviço à disposição do empregador. A cada 12 meses trabalhados o empregado terá direito de usufruir, nos 12 meses seguintes, um mês de férias, o qual poderá ser dividido em até 3 períodos. Nestes períodos não poderá ser convocado para trabalhar pelo mesmo empregador.

A MP trouxe novidades, como anotações que a empresa deve fazer na carteira de trabalho, bem como a forma de concessão de alguns benefícios. Também estabeleceu uma quarentena de 18 meses para que o ex-empregado possa ser recontratado como intermitente (válido até dezembro de 2020).

Não estava prevista regra para encerramento de contrato de trabalho intermitente. Agora, será permitido ao trabalhador movimentar 80% da conta do FGTS, mas sem acesso ao seguro-desemprego.

Base legal:

“Art. 443. (...) § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, 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, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.”

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

§1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.

§3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

§ 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.

§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.

§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º."

“Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I - locais de prestação de serviços;

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A.”

“Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A.

§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.”

Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.”

“Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

I - pela metade:

a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452- F; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de SeguroDesemprego.”

“Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

§ 1º No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487.”

“Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.”

“Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A.”

TELETRABALHO

Também chamado de 'Home Office' ou Trabalho em Casa.

Como era:

Não era permitido pela legislação.

Como é a partir de agora:

Todas as atividades e regras deverão constar no contrato, como custos com equipamentos, controle de produtividade e outros pontos. Os contratos antigos poderão ser alterados, desde que haja concordância das partes.

Cabe ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e a segurança do trabalho. O trabalho é realizado fora da empresa, mas pode ser convertido em trabalho presencial (dentro da empresa) por determinação do empregador, desde que garantido o prazo mínimo de 15 dias de transição, formalizado em aditivo contratual.

Base legal:

"DO TELETRABALHO

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se 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.

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

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. 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.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Art. 134. (...)

§ 1o Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 3o É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado."

TRABALHO AUTÔNOMO

**ALTERADO
PELA MP 808**

Como era:

Não poderia ter características de exclusividade, eventualidade e subordinação, o que caracterizaria vínculo trabalhista.

Como é a partir de agora:

Cumpridas as formalidades, mesmo que o trabalhador autônomo preste serviço de forma contínua e exclusiva não será considerado empregado.

Já a MP nº 808 trouxe uma alteração importante: as partes não poderão mais fechar contrato de exclusividade. A MP também estabelece que o fato do autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços não gera vínculo empregatício.

Base legal:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratantw

FIM DO IMPOSTO SINDICAL OBRIGATÓRIO

Como era:

A contribuição sindical era obrigatória para todos os trabalhadores, sendo descontado obrigatoriamente no mês de março o equivalente a um dia de trabalho.

Como é a partir de agora:

O trabalhador pode escolher se autoriza ou não o desconto da contribuição sindical.

Base legal:

“Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.”

NEGOCIADO E LEGISLADO

ALTERADO

PELA MP 808

Como era:

Os acordos coletivos eram válidos, desde que não fossem contrários à lei se trouxessem vantagens ao empregado, ou seja, se fossem mais favoráveis do que a própria lei.

Como é a partir de agora:

Existe o chamado “acordado sobre o legislado”. Os acordos e convenções coletivas poderão prevalecer sobre a legislação, mas existem limites. Os sindicatos e empresas poderão negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, mas não poderão ser negociados os direitos garantidos pelo artigo 7º da Constituição Federal.

A reforma permite a negociação em apenas quinze pontos e lista outros trinta nos quais a mudança é proibida.

Não podem ser alterados e/ou negociados os direitos relativos ao pagamento de FGTS, salário-mínimo e 13.º, seguro-desemprego, repouso semanal remunerado e as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, assim como regras sobre aposentadoria, salário-família, licença-maternidade, licença-paternidade, entre outros.

A MP nº 808 detalha melhor uma das situações em que o acordado vale sobre o legislado. No caso do enquadramento do grau de insalubridade, a MP inclui agora a prorrogação de jornada em locais insalubres, incluindo a possibilidade de contratação de perícia, desde que respeitadas as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Base legal:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1o No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3o do art. 8o desta Consolidação.

§ 2o A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3o Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4o Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5o Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo."

INTERVALO INTRAJORNADA

A conhecida ‘pausa para o almoço’

Como era:

01 hora, no mínimo, para as jornadas com mais de 06 horas de duração. Caso não fosse concedido, a empresa poderia ser condenada a pagar a hora cheia como hora extra, e não apenas o período suprimido.

Como é a partir de agora:

Para as jornadas acima de 06 horas, o período é de no mínimo 30 minutos, desde que acordado em acordo individual ou convenção coletiva. Caso não seja cumprido, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o período suprimido (calculado com acréscimo de 50% sobre o valor da hora), e não mais o período completo. O tempo ‘economizado’ neste intervalo pode ser descontado ao final da jornada de trabalho, para que o trabalhador possa sair mais cedo do serviço.

Base legal:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;”

“Art. 71. (...)

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.”

SERVIÇO EFETIVO

Como era:

A lei considerava como serviço efetivo todo o período em que o empregado estivesse na empresa à disposição do empregador, aguardando ou executando tarefas:

Como é a partir de agora:

A lei excluiu algumas atividades para contagem da jornada de trabalho. Essa regra vale para quem entrar ou permanecer nas dependências da empresa para realizar atividades particulares, como descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal, lazer, troca de uniforme (quando esta não for obrigatória), ou ainda estiver na empresa devido a insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas.

Base legal:

“Art. 4o (...)

§2o Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.”

HORA EXTRA

Como era:

O empregado podia realizar até 02 horas extras diárias, com adicional de 20% ou 50%.

Como é a partir de agora:

O piso da remuneração passa a ser de 50% de adicional sobre a hora normal trabalhada. A reforma permite ainda o acordo entre empregador e empregado para criação do banco de horas (veja o tópico BANCO DE HORAS).

Base legal (com a MP nº 808):

“Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§1o A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.”

HORAS IN ITINERE

Como era:

O tempo gasto para chegar até o trabalho poderia ser contado como horas da jornada, quando o local fosse de difícil acesso ou quando não havia acesso em transporte público e a empresa fornecia transporte alternativo.

Como é a partir de agora:

O tempo gasto pelo empregado para chegar até o local de trabalho não pode mais ser computado na jornada de trabalho.

Base legal:

"Art. 58. (...)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a 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 computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. "

GESTANTES

**ALTERADO
PELA MP 808**

Como era:

Mulheres grávidas ou lactantes eram proibidas de trabalhar em lugares com qualquer grau de insalubridade.

Como é a partir de agora:

A reforma trouxe a possibilidade de trabalho em ambiente de insalubridade média ou baixa, exceto quando apresentassem atestado médico recomendando o afastamento, não podendo trabalhar em lugares com grau máximo de insalubridade. A MP nº 808 modificou esse assunto, afastando a gestante de quaisquer atividades enquanto durar a gestação, excluindo o pagamento de adicional de insalubridade. Estabelece ainda que a gestante poderá exercer atividades insalubres em grau médio ou mínimo, somente quando ela mesmo, voluntariamente, apresentar atestado saúde para tal. Já a empregada lactante será afastada de atividades de qualquer grau de insalubridade quanto apresentar atestado médico recomendando tal afastamento.

Base legal:

Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

§2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.”

FÉRIAS

Como era:

As férias podiam ser divididas em no máximo, 02 períodos. 1/3 do período de férias podia ser vendido.

Como é a partir de agora:

As férias poderão ser divididas em até 3 períodos, desde que haja concordância entre empresa e empregado. Um dos períodos não pode ser inferior a 14 dias, e os outros dois não podem ser inferiores a 05 dias cada.

Além disso, passa a ser vedado o início de férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Base legal:

"Art. 134. (...)

§ 1o Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um."

PRÊMIOS E GORJETAS

ALTERADO

PELA MP 808

Como era:

O pagamento de prêmios, gratificações (como viagens, abonos, entre outros) era contabilizado como integrante do salário do empregado. Sendo assim, incidiam encargos previdenciários e trabalhistas.

Como é a partir de agora:

Os prêmios e gratificações pagos pelo empregador não são mais contabilizados como parte integrante do salário, ou seja, não incidem encargos previdenciários e trabalhistas sobre eles. Segundo a MP n° 808, a gorjeta não constituirá receita para os empregadores e será distribuída aos trabalhadores de acordo com regras definidas em convenção ou acordo coletivo, ou, em falta de previsão nesta, em assembleia geral dos trabalhadores.

Base legal:

"Art. 457. (...)

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

§ 12. A gorjeta a que se refere o § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo os critérios de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 13. Se inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 14 e § 15 serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612.

§ 14. As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:

I - quando inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

II - quando não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e

III - anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contractual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros estabelecidos no § 14.

§ 16. As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 17. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, a qual terá como base a média dos últimos doze meses, sem prejuízo do estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 18. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

§ 19. Comprovado o descumprimento ao disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a um trinta avos da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados, em qualquer hipótese, o princípio do contraditório e da ampla defesa.

§ 20. A limitação prevista no § 19 será triplicada na hipótese de reincidência do empregador.

§ 21. Considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumprir o disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17 por período superior a sessenta dias.

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

§ 23. Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas referidas neste artigo, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica.”

REMUNERAÇÃO

Como era:

A remuneração por produtividade não poderia ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou ao salário mínimo.

Como é a partir de agora:

O pagamento do piso ou do salário mínimo não é mais obrigatório na remuneração por produtividade. Além disso, empregados e empregadores poderão negociar todas as formas de remuneração.

Base legal:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;”

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Como era:

O plano de cargos e salários precisava ser homologado no Ministério do Trabalho e constar no contrato de trabalho.

Como é a partir de agora:

O plano de carreira pode ser negociado livremente entre empregado e empregador, não precisando de homologação ou registro em contrato.

Base legal:

“Art. 461. (...)”

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.”

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Como era:

Os honorários de sucumbência são aqueles pagos pela parte perdedora do processo para arcar com os honorários do advogado da parte vencedora. Estes honorários não eram cobrados na Justiça do Trabalho.

Como é a partir de agora:

Quem for beneficiário da justiça gratuita não irá pagar honorários de sucumbência. Para os demais casos, o juiz poderá fixá-los, variando entre 5% a 15% do valor da sentença.

Caso o beneficiário da justiça gratuita não tiver condições de arcar com as custas, a cobrança fica suspensa por dois anos, prazo durante o qual o credor deverá demonstrar que o devedor tem recursos para pagar os honorários. Após esse período, a obrigação de pagamento será extinta.

A reforma trabalhista estabelece também a sucumbência recíproca para os casos de procedência parcial. Entretanto, neste caso fica vedada a compensação entre os honorários.

Base legal:

“Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4o Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.”

JUSTIÇA GRATUITA

Como era:

Não havia custo para entrar com ação reclamatória trabalhista.

Como é a partir de agora:

Para obter a justiça gratuita, a pessoa deve comprovar a insuficiência de recursos para arcar com as custas do processo.

Base legal:

§ 4o O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo."

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Como era:

A lei não previa punições para casos de litigância de má-fé. Para esses casos, era preciso consultar o Código de Processo Civil (CPC).

Como é a partir de agora:

Para quem agir com má-fé, a lei prevê multas que variam entre 1% a 10% do valor corrigido da causa, para a outra parte, além de arcar com honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou. Considera-se má-fé alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros.

Base legal:

“Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II - alterar a verdade dos fatos;

III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI - provocar incidente manifestamente infundado;

VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.”

DANOS MORAIS

**ALTERADO
PELA MP 808**

Como era:

O valor dos danos morais era livremente estipulado pelos magistrados.

Como é a partir de agora:

Com a reforma, a lei impôs um limite ao valor pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para os pedidos de indenização conforme o grau do dano. As ofensas gravíssimas cometidas pelo empregador, por exemplo, deveriam ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do ofendido. Com a MP nº 808, a indenização não é mais vinculada ao salário, e sim ao grau do dano, podendo ser de até 50 vezes o valor do teto de benefícios do INSS.

As empresas também podem, a partir de agora, demandar reparação por danos morais.

Base legal:

§1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

FALTA DE REGISTRO NA CARTEIRA

Como era:

A lei estabelecia multa de meio salário mínimo por empregado.

Como é a partir de agora:

Em caso de Microempresa (ME) e Empresa de Pequeno Porte (EPP) a multa será de R\$ 800,00 por empregado. Já para as demais empresas, o valor da multa será de R\$ 3.000,00 por empregado, aumentando para R\$ 6.000,00 em caso de reincidência.

Base legal:

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1o Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.”

TERCEIRIZAÇÃO

Como era:

A princípio, a terceirização era permitida apenas para atividades meio, como serviços de limpeza. Em março de 2017 foi sancionada a lei que permite a terceirização em todas as atividades da empresa.

Como é a partir de agora:

A lei prevê uma quarentena de 18 meses, período no qual a empresa não poderá recontratar o empregado demitido como terceirizado. A lei ainda prevê que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho que o trabalhador efetivo, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, entre outros.

Base legal:

"LEI N° 6.019/74:

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

“Art. 5o-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4o-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.”

QUARENTENA

**ALTERADO
PELA MP 808**

Como era:

Não havia previsão legal. Entretanto, uma portaria determinava que em caso de demissão, o empregado só poderia ser recontratado depois de 90 dias, sob pena do contrato ser unificado.

Como é a partir de agora:

Em caso de demissão, o empregado só poderá ser contratado depois de passados 18 meses. Como visto no tópico anterior, nem mesmo em caso de terceirização ele pode ser recontratado neste período. A MP n° 808 trouxe também esta quarentena para o empregado poder ser recontratado como intermitente.

Base legal:

“LEI N°6.019/74

Art. 5o-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.”

“CLT

Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.”

RESCISÃO CONTRATUAL

Como era:

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

Como é a partir de agora:

A homologação poderá ser feita na empresa, na presença dos advogados do empregador e do empregado, que pode solicitar a assistência do sindicato.

Base legal:

“Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§1º: Este parágrafo foi revogado.

Redação antiga:

“O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.”

JORNADA 12x36

**ALTERADO
PELA MP 808**

Como era:

Não havia previsão legal, mas a Súmula 444 do TST permitia sua aplicação quando estabelecida por acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou seja, o acordo individual não era permitido.

Como é a partir de agora:

A reforma trouxe que seria “facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas de descanso.” Já a MP nº 808 estabelece que apenas os trabalhadores da área de saúde poderão aderir à esta jornada através de acordo individual. Para todas as outras áreas, é necessário um acordo ou convenção coletiva.

Base legal:

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.”

REPRESENTAÇÃO

ALTERADO

PELA MP 808

Como era:

A Constituição Federal assegurava a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, mas não havia regulamentação específica para isso. O delegado sindical tinha os direitos do trabalhador comum e contava com estabilidade de dois anos.

Como é a partir de agora:

Pela reforma, os trabalhadores poderiam escolher 3 funcionários que os representariam nas empresas com no mínimo 200 funcionários. Pelo texto da lei, os representantes não precisam ser sindicalizados. Os sindicatos, por sua vez, continuariam atuando somente nos acordos e convenções coletivas.

A MP nº 808 estabelece que a comissão formada pelos 3 funcionários escolhidos não substitui a função do sindicato, devendo este ter participação nas negociações coletivas.

Base legal:

“Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição.”

