www.noticiasro.com
A notícia certa!

27/04/2017 13:06 - Veja o que muda com a reforma trabalhista aprovada na Câmara

Entre as mudanças na legislação trabalhista que constam no texto-base da reforma trabalhista aprovada pelo plenário da Câmara hoje (26), a prevalência do acordado sobre o legislado é considerada a "espinha dorsal". Esse ponto permite que as negociações entre patrão e empregado, os acordos coletivos tenham mais valor do que o previsto na legislação. O texto mantém o prazo de validade de dois anos para os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho, vedando expressamente a ultratividade (aplicação após o término de sua vigência).

Foi alterada a concessão das férias dos trabalhadores, com a possibilidade da divisão do descanso em até três períodos, sendo que um dos períodos não pode ser inferior a 14 dias corridos e que os períodos restantes não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um. A reforma também proíbe que o início das férias ocorra no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

A contribuição sindical obrigatória é extinta. Atualmente o tributo é recolhido anualmente e corresponde a um dia de trabalho, para os empregados, e a um percentual do capital social da empresa, no caso dos empregadores.

Trabalho intermitente

A proposta prevê a prestação de serviços de forma descontínua, podendo o funcionário trabalhar em dias e horários alternados. O empregador paga somente pelas horas efetivamente trabalhadas. O contrato de trabalho nessa modalidade deve ser firmado por escrito e conter o valor da hora de serviço.

O texto retira as alterações de regras relativas ao trabalho temporário. A Lei da Terceirização (13.429/17), sancionada em março, já havia mudado as regras do tempo máximo de contratação, de três meses para 180 dias, consecutivos ou não. Além desse prazo inicial, pode haver uma prorrogação por mais 90 dias, consecutivos ou não, quando permanecerem as mesmas condições.

A medida estabelece uma quarentena de 18 meses entre a demissão de um trabalhador e sua recontratação, pela mesma empresa, como terceirizado.

Para evitar futuros questionamentos, o substitutivo define que a terceirização alcança todas as atividades da empresa, inclusive a atividade-fim (aquela para a qual a empresa foi criada). A Lei de Terceirização não deixava clara essa possibilidade. A legislação prevê que a contratação terceirizada ocorra sem restrições, inclusive na administração pública.

O projeto também regulamenta o teletrabalho. O contrato deverá especificar quais atividades o empregado poderá fazer dentro da modalidade de teletrabalho. Patrão e funcionário poderão acertar a mudança de trabalho presencial na empresa para casa.

Ativismo judicial

Entre as medidas aprovadas no projeto, está a que impede o empregado que assinar a rescisão contratual questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Outro ponto é a limitação de prazo para o andamento das ações. "Decorridos oito anos de tramitação processual sem que a ação tenha sido levada a termo [julgada], o processo será extinto, com julgamento de mérito, decorrente desse decurso de prazo".

O projeto incluiu a previsão de demissão em comum acordo. A alteração permite que empregador e empregado, em decisão consensual, possam encerrar o contrato de trabalho. Neste caso, o empregador será obrigado a pagar metade do aviso prévio, e, no caso de indenização, o valor será calculado sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). O trabalhador poderá movimentar 80% do FGTS depositado e não terá direito ao seguro-desemprego.

Atualmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê demissão nas seguintes situações: solicitada pelo funcionário, por justa causa ou sem justa causa. Apenas no último caso, o trabalhador tem acesso ao FGTS, recebimento de multa de 40% sobre o saldo do fundo e direito ao seguro-desemprego, caso tenha tempo de trabalho suficiente para receber o benefício. Dessa forma, é comum o trabalhador acertar o desligamento em um acordo informal para poder acessar os benefícios concedidos a quem é demitido sem justa causa.

Causas trabalhistas

Entre as mudanças feitas está a dispensa de depósito em juízo para recorrer de decisões em causas trabalhistas para as entidades filantrópicas e sem fins lucrativos, para as empresas em recuperação judicial e para os que tiverem acesso à justiça gratuita.

Na atribuição de indenização em ações por danos morais relacionados ao trabalho, Marinho criou uma nova faixa de penalidade pecuniária para a ofensa considerada gravíssima que será de 50 vezes o salário contratual do ofendido. A ofensa de natureza grave será penalizada com indenização de até 20 vezes o salário.

Quanto ao mandato do representante de trabalhadores em comissão representativa junto à empresa, Marinho retirou a possibilidade de recondução ao cargo, cuja duração é de um ano.

Fonte: Redação

Notícias RO