

REFORMA TRABALHISTA

Aspectos Principais

Sérgio Rocha Pombo



CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE



Trabalho Intermitente

- É possível pagar o empregado apenas pelas horas que efetivamente trabalhar, de maneira não contínua
- O chamado para o serviço deve ser feito com 3 dias de antecedência, informando-se qual seja a jornada
 - O empregado terá 1 dia útil para responder, sob pena de presunção de desistência
 - Aceita a oferta, quem a descumprir terá de indenizar a outra parte em 50% da remuneração que seria devida



LIBERDADE NOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO



NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO



— Negociado sobre o Legislado

- Maior poder para as negociações coletivas feitas em âmbito sindical
- As Convenções e os Acordo Coletivos de Trabalho poderão se sobrepor à CLT
- Importância da relação com o sindicato dos trabalhadores
- **ATENÇÃO:** A contribuição sindical passa a ser facultativa



DESLOCAMENTO ATÉ
O TRABALHO

Autônomos

- Desde que cumpridas as formalidades legais, deve ser respeitada a condição de autônomo, mesmo que o trabalho se dê com exclusividade e continuidade
- Subordinação clássica
- Subordinação estrutural
- Parassubordinação

Remuneração

- Integram o salário: importância fixa, gratificações legais, adicionais e comissões
- Mesmo que habituais, não integram o salário:
 - Ajuda de custo e diárias para viagens
 - Auxílio-alimentação (vedado o pagamento em dinheiro)
 - Prêmios
 - Abonos



TELETRABALHO



— Quitação Anual dos Contratos

- Facultado a empregados e empregadores firmar termos de quitação anual das obrigações trabalhistas
- O termo deve ser firmado perante o sindicato dos trabalhadores
- O contrato pode estar vigente ou não
- O termo deve discriminar as verbas quitadas

Desligamentos

- Não será mais necessária a homologação das rescisões no sindicato obreiro
- Caso as partes concordem com o fim do contrato, podem ajustá-la em **comum acordo**, com redução das verbas rescisórias: metade do aviso prévio e da multa do FGTS
 - Empregado saca 80% do FGTS e não tem acesso ao seguro-desemprego
- Viável a justa causa em caso de o empregado perder a habilitação ou os requisitos legais para o exercício da profissão
- Desnecessidade de negociação com o sindicato para dispensa coletivas

— Terceirização

- É possível transferir a execução de qualquer atividade da empresa a pessoas jurídicas terceiras, mesmo que atividades-fim
- Os trabalhadores terceirizados devem ter os mesmos direitos dos empregados nos seguintes tópicos: alimentação em refeitórios, se houver; transporte; atendimento médico ou ambulatorial; treinamento adequado

Jornada de Trabalho

- Compensação mensal de jornada pode ser feita por acordo tácito
- Banco de horas de até 6 meses pode ser feito por acordo individual escrito
- Tempo de troca de uniforme não será computado na jornada se o empregado puder vir trocado de casa

Jornada de Trabalho

- Intervalo:
 - Se violado, o empregado receberá com 50% apenas o período violado
 - Passa a ter natureza indenizatória
 - É possível fixa-lo em até 30 minutos (mínimo) por negociação coletiva
 - Extinto o intervalo de 15 minutos da mulher



FÉRIAS E SALÁRIOS

Férias

- Possível fracionar as férias em 3 períodos com a concordância do empregado
- Um período de no mínimo 14 dias e dois de 5, também no mínimo
- Fracionamento autorizado para menores de 18 e maiores de 50 anos

— Questões Gerais

- Uniformes: definido a critério do empregador, inclusive com a possibilidade de logomarcas próprias ou de terceiros
- Regra geral, a higienização do uniforme será de responsabilidade do empregado
- Honorários de sucumbência de 5 a 15%, inclusive de forma recíproca

REFORMA TRABALHISTA

- ▶ EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL?
- ▶ PDV
- ▶ QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS
- ▶ HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

F I M

E-mail:

srp@marinsbertoldi.com.br