

# Principais mudanças

Confira, ponto a ponto, as novas regras

## NEGOCIAÇÃO

Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. É o chamado “acordado sobre o legislado”. Sindicatos e empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei. Não podem ser negociados os direitos mínimos garantidos pelo Art. 7º da Constituição.

## FÉRIAS

Poderão ser fracionadas em até três períodos, caso o empregador concorde, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos. Os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um. Há vedação do início das férias dois dias antes de feriado ou repouso semanal.

## JORNADA

A jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.

## DESCANSO

O intervalo poderá ser negociado, desde que seja no mínimo de 30 minutos. Se o empregador não conceder o intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, o funcionário deverá ser indenizado com acréscimo de 50% do valor da hora normal de trabalho, percentual que deverá incidir apenas sobre o tempo não concedido.

## MULTA

A multa para empregador que mantém funcionário não registrado é de R\$ 3 mil por empregado. O valor cai para R\$ 800 para microempresas ou empresa de pequeno porte.

## AÇÕES NA JUSTIÇA

Além de punido com a extinção do processo, o trabalhador que faltar à audiência inaugural ainda será obrigado a pagar as custas processuais, mesmo que beneficiário da Justiça gratuita; e, caso perca a ação, também terá de arcar com as custas do processo. Para os honorários devidos aos advogados da parte vencedora, quem perder a causa terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença.

O trabalhador que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários de perícias se tiver obtido créditos em outros processos suficientes para o pagamento da despesa. Caso contrário, a União arcará com os custos.

O advogado terá que definir exatamente o valor da causa na ação.

Aquele que agir com má-fé, arcará com multa de 1% a 10%, além de indenização para a parte contrária. É considerada má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros.

Outra mudança prevista é que a Justiça do Trabalho não poderá restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. A intervenção da Justiça em questões relacionadas ao exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho deverá ser mínima.

## TRABALHO INTERMITENTE

O trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo em horas ou diária. Ele terá direito a férias, FGTS, previdência e décimo terceiro salário proporcionais. No contrato, deverá estar definido o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função. O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. No período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes.

## TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE)

Tudo o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet. O controle da prestação de serviços será feito por tarefa.

## TRABALHO PARCIAL

A jornada poderá durar até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais ou de 26 horas semanais ou menos, com até 6 horas extras, pagas com acréscimo de 50%. Um terço do período de férias pode ser pago em dinheiro.

## REPRESENTAÇÃO

Os trabalhadores poderão escolher três ou mais funcionários que os representarão em empresas com no mínimo 200 funcionários na negociação com os patrões. Os representantes não precisam ser sindicalizados. Os sindicatos atuarão apenas nos acordos e nas convenções coletivas.

## DEMISSÃO

Além das modalidades anteriores de extinção, o contrato de trabalho poderá ser encerrado de comum acordo, com pagamento de metade do aviso-prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.

## DANOS MORAIS

Passa a valer uma tarifação dos danos morais. A lei impõe limite ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto conforme o grau do dano. No caso de ofensas graves cometidas pelo patrão, a indenização deve ser de, no máximo, 50 vezes o último salário contratual do ofendido. Passa a prever também o direito de as empresas demandarem reparação por danos morais.

## GRAVIDEZ

Gestantes não poderão trabalhar em atividades que tenham grau máximo de insalubridade. Em atividades de grau médio ou mínimo de insalubridade, a gestante deverá ser afastada quando apresentar atestado de saúde de um médico de sua confiança. As lactantes dependem de atestado médico para afastamento de atividade insalubre em qualquer grau.

## BANCO DE HORAS

O banco de horas pode ser pactuado em acordo individual escrito, desde que a compensação de jornada ocorra no período máximo de seis meses. A compensação no mesmo mês pode ser estabelecida por acordo individual tácito ou escrito.

Fonte: Agência Brasil

