

REFORMA TRABALHISTA O QUE VOCÊ PRECISA SABER!



A Reforma Trabalhista, sancionada por Michel Temer, entrará em vigor no dia 11 de novembro. Defendida pelo governo golpista como forma de estimular o crescimento econômico do país, o projeto altera mais de 100 itens da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e retira os direitos conquistados pela classe trabalhadora em mais de cem anos de luta. Com a nova lei, as negociações entre trabalhadores e empresas se sobrepõem à legislação trabalhista e ocorre o chamado “acordado sobre o legislado”, que permite que as questões como parcelamento de férias, jornada de trabalho, salário e banco de horas possam ser acordadas à revelia da lei. Isso torna possível o parcelamento de férias em até 3 vezes por ano, jornadas de trabalho mais longas e redução de salário. A nova regra também cria a modalidade de trabalho intermitente, por jornada ou hora de serviço, e regulamenta o “home office”, quando o trabalhador realiza o trabalho em casa. Todas essas alterações atacam diretamente os direitos dos trabalhadores, além de enfraquecer o movimento sindical. Com a entrada em vigor da nova lei a contribuição sindical se tornará opcional, o que enfraquecerá a discussão das categorias e pleitos coletivos.



REFORMA TRABALHISTA

O QUE VOCÊ PRECISA SABER!



SOBRE A REFORMA

COMO ERA

COMO FICOU

JORNADA DE TRABALHO	Jornada de trabalho limitada a 8 horas diárias, com possibilidade de mais 2 horas extras por dia.	Jornada diária pode chegar até 12 horas por dia, estabelecidas em seis tipos de contrato distintos.
DEMISSÃO	Quando o trabalhador pedia demissão, ele não tinha direito a multa de 40% sobre o saldo do FGTS e nem a retirada do fundo. A empresa podia avisar sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precisasse trabalhar.	O contrato de trabalho pode ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado perde o direito ao seguro-desemprego.
NEGOCIAÇÃO	Convenções e acordos coletivos podiam estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação apenas se conferirem ao trabalhador um patamar superior ao que estivesse previsto na lei.	Convenções e acordos coletivos podem prevalecer sobre a legislação, inclusive em patamares inferiores ao estabelecido em lei.
BANCO DE HORAS	O banco de horas era negociado com o sindicato. O excesso de horas em um dia de trabalho podia ser compensado em outro dia, desde que não excedesse, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas. Havia também um limite de 10 horas diárias.	O banco de horas pode ser pactuado diretamente entre patrão e empregado (acordo individual tácito ou escrito).
GRAVIDEZ	Mulheres grávidas ou lactantes eram proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres. Não havia limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez.	É permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes de baixa ou média insalubridade, exceto se apresentarem atestado médico que recomende o afastamento. Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.
HOME OFFICE OU TELETRABALHO	A legislação não contemplava essa modalidade de trabalho.	O trabalhador em regime de home office ou teletrabalho não possui as limitações de jornadas diárias, semanais ou mensais. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade sobre quanto às precauções que evitem doenças e acidentes de trabalho. Não está claro na lei quem irá arcar com os custos com equipamentos, energia elétrica, internet e etc.
DESCANSO	O trabalhador que exercia a jornada padrão de 8 horas diárias tinha direito a no mínimo 1 hora e a no máximo 2 horas de intervalo para repouso ou alimentação.	O intervalo pode ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos.
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	A contribuição era obrigatória. O pagamento era feito uma vez ao ano, por meio do desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador.	Não há mais contribuição sindical obrigatória.
TERCEIRIZAÇÃO	O projeto de lei que permite a terceirização para atividades-fim foi sancionado anteriormente.	Há uma quarentena de 18 meses que permite que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O texto não prevê equiparação de remuneração e condições de trabalho para terceirizados e diretos, mesmo que realizem atividade similar com mesma qualidade.
FÉRIAS	As férias de 30 dias podiam ser fracionadas em até dois períodos, de no mínimo 10 dias.	As férias podem ser fracionadas em até três períodos, contando que um dos períodos seja de pelo menos 15 dias corridos.