

Novas regras vão contribuir para a geração de empregos no País e dar mais segurança na hora de contratar

A aprovação da modernização das leis trabalhistas vai mudar as relações de trabalho no País. A expectativa do governo é de que as novas regras contribuam para que haja melhores condições no ambiente de trabalho para os empregados e mais segurança na hora de contratar para os empregadores. Confira abaixo as principais mudanças aprovadas pelo Senado Federal, nessa terça-feira (11), que agora seguem para a sanção presidencial.

Acordos Coletivos

A principal mudança da modernização diz respeito aos acordos coletivos. Com as alterações, as convenções e os acordos coletivos passam a ter força de lei. Dessa forma, sindicatos e empresas podem negociar as condições de trabalho com os empregados. No entanto, assuntos como seguro-desemprego, salário mínimo, licença-maternidade e paternidade e repouso semanal remunerado não poderão ser negociados.

Férias

Atualmente, só é permitido fatiar o descanso em duas partes. Com a nova lei, o fatiamento das férias poderá ser em até três vezes desde que um dos períodos seja de, pelo menos, 15 dias corridos. Essa definição de parcelamento terá de ser definida por acordo ou convenção coletiva.

Jornada

O texto aprovado estabelece a possibilidade de jornada de 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais. A jornada 12x36 favorece o trabalhador, já que soma 176 horas de trabalho por mês, enquanto a jornada de 44 horas soma 196 horas.

[Confira o que muda com a modernização trabalhista](#)**Intrajornada**

Empregados e empregadores poderão negociar o formato do intervalo na jornada de trabalho. Ela terá de ter, no entanto, o mínimo de 30 minutos. Se o trabalhador entender que é melhor um intervalo mais curto (de, no mínimo, 30 minutos) para sair mais cedo, isso poderá ser negociado em acordo ou convenção coletiva.

Home Office

A nova lei permite que o trabalho seja executado de casa. Para ele passar a valer, no entanto, é preciso um acordo prévio entre patrão e empregado. A regulação prevê, inclusive, gastos com o uso de equipamentos, com energia e com internet.

Jornada Parcial

Poderá chegar a até 30 horas semanais, sem possibilidade de hora extra. Outra opção é de 26 horas semanais, com possibilidade de 6 horas extras semanais. Essa regra tem potencial de gerar mais empregos.

Demissão

O trabalhador tem todos os seus direitos preservados em caso de demissão. Ele ganha, no entanto,

uma opção a mais de desligamento. Se houve comum acordo, o contrato de trabalho poderá ser extinto 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. Nesse caso, no entanto, não terá direito ao seguro-desemprego.

Rescisão Contratual

Não haverá mais exigência de a homologação da rescisão contratual ser feita em sindicatos. Ela passa a ser feita na própria empresa, na presença dos advogados do empregador e do funcionário – que pode ter assistência do sindicato.

Terceirização

O projeto propõe salvaguardas para o trabalhador terceirizado, como uma quarentena de 18 meses para impedir que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado.

Multa

O empregador que mantiver empregado não registrado pagará multa de R\$ 3 mil por empregado. Para as pequenas empresas, esse valor será de R\$ 800. Atualmente, as empresas estão sujeitas a multa de um salário mínimo regional, por empregado não registrado.



O QUE VOCÊ PRECISA SABER SOBRE A

MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA

NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO

Com a nova lei, empregados e empresas poderão optar por jornadas íntegras ou parciais, dando maior flexibilidade e garantias para ambos os lados

COMBATE À INFORMALIDADE

Agora mais gente poderá ser contratada pela CLT. Com as novas regras, a expectativa é ampliar os direitos para os mais de 40 milhões de trabalhadores que hoje não têm contrato formal de trabalho

GERAÇÃO DE EMPREGOS

Formatos mais flexíveis garantirão maior oferta de vagas no curto e no médio prazo

MAIOR SEGURANÇA JURÍDICA

Acordos e convenções coletivas passam a ter força de lei, privilegiando a vontade conjunta. Acertos entre patrão e empregados vão reduzir os conflitos e evitar que as disputas tenham de ser levadas à Justiça

SOBRE OS ACORDOS ENTRE EMPRESAS E EMPREGADOS

O QUE PODERÁ SER NEGOCIADO

Acordo entre patrão e empregados vai prevalecer sobre a lei apenas sobre os seguintes pontos:

- Formato da jornada de trabalho
- Participação nos lucros e resultados
- Intervalo intrajornada (mínimo de 30 minutos)
- Entrada no Programa de Seguro-Emprego
- Plano de cargos e salários
- Banco de horas anual
- Remuneração por produtividade
- Trabalho remoto
- Formato do registro de ponto

O QUE NÃO PODERÁ SER NEGOCIADO

- FGTS
- 13º salário
- Seguro-desemprego e salário-família (benefícios previdenciários)
- Remuneração da hora extra de 50% acima da hora normal
- Licença-maternidade de 120 dias
- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço
- Normas relativas à segurança e à saúde do trabalhador

Fonte: Casa Civil

Fonte: Portal Brasil, em 12.07.2017.