**MUDANÇA NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

|  |
| --- |
| **ATENÇÃO**: O modelo pronto desse tipo de Demanda está disponível nesse site, basta clicar na **categoria TRABALHISTA** e baixar a respectiva peça. *https://www.modelopeticoesgratuitas.com.br* |

Veja abaixo os principais pontos da CLT que mudaram com a nova lei:

Acordo coletivo

Convenções e acordos coletivos prevalecerão sobre a legislação em pontos como jornada de trabalho, intervalo, plano de carreira, home office, licença maternidade e paternidade, trabalho intermitente e remuneração por produtividade.

Férias

Trabalhador de qualquer idade poderá tirar até três férias por ano, desde que um dos períodos seja maior que 14 dias e os outros dois tenham, no mínimo, 5 dias cada um. As férias não poderão mais começar nos dois dias que antecedem um feriado ou nos dias de descanso semanal, geralmente aos sábados e domingos.

Contribuição sindical

O pagamento da contribuição sindical, que equivale a um dia de trabalho, não será mais obrigatório. O desconto dessa contribuição se dava no salário de março e era paga em abril.

Homologação

A homologação da rescisão de contrato de trabalho poderá ser feita na empresa, acabando com a obrigatoriedade de ocorrer nos sindicatos ou nas Superintendências Regionais do Trabalho.

Jornada 12x36

Será permitida a jornada em um único dia de até 12 horas, seguida de descanso de 36 horas, para todas as categorias, desde que haja acordo entre o empregador e o funcionário.

Jornada parcial

Os contratos de trabalho poderão prever jornada de até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras, ou até 26 horas, com até 6 horas extras, pagas com acréscimo de 50%.

Intervalo

O intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos em jornadas superiores a 6 horas.

Banco de horas

A compensação das horas extras em outro dia de trabalho ou por meio de folgas poderá ser negociada entre empresa e empregado, desde que ocorra no período máximo de seis meses. O empregador que deixar de dar as folgas no prazo terá de pagar as horas extras, com acréscimo de 50%.

Higiene e troca de uniforme

A empresa não precisará mais computar dentro da jornada as atividades de descanso, lanche, interação com colegas, higiene pessoal, troca de uniforme, tempo gasto no trajeto ou período que o empregado buscar proteção na empresa em caso de enchentes ou violência nas ruas, por exemplo.

Trabalho intermitente

A nova lei prevê o trabalho intermitente, que é pago por período trabalhado. Quem trabalhar nessas condições terá férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais. O trabalhador receberá o chamado salário-hora, que não poderá ser inferior ao mínimo nem ao dos profissionais que exerçam a mesma função na empresa.

Home office

No home office ou teletrabalho, não haverá controle de jornada, e a remuneração será por tarefa. No contrato de trabalho deverão constar as atividades desempenhadas, regras para equipamentos e responsabilidades pelas despesas. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades especificas não descaracteriza o home office.

Demissão consensual

Haverá a possibilidade de acordo na rescisão de contrato, com pagamento de metade do aviso prévio e da multa de 40% sobre o FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado na conta do FGTS. No entanto, não terá direito ao seguro-desemprego.

Gorjetas e comissões

Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas, prêmios, ajuda de custo como auxílio-alimentação, diárias para viagem e abonos não precisam mais integrar os salários e, consequentemente, não incidirão sobre o cálculo dos encargos trabalhistas e previdenciários, como FGTS e INSS.

Remuneração por produtividade

O pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produtividade, e trabalhadores e empresas poderão negociar todas as formas de remuneração que não precisam fazer parte do salário.

Plano de carreira

O plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e funcionários sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente, mas somente para quem recebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R$ 11.062,62).

O recurso da arbitragem poderá ser usado para solucionar conflitos entre os empregadores e os funcionários que recebem esse valor. Já para quem ganha menos que R$ 11.062,62, o plano de cargos e salários continuará a ser negociado por meio dos sindicatos.

Equiparação salarial

A equiparação salarial poderá ser pedida quando trabalho é prestado para o mesmo estabelecimento, ou seja, empregados que exercem a mesma função mas recebem salários diferentes não poderão pedir a equiparação quando trabalharem em empresas diferentes dentro do mesmo grupo econômico. Não haverá ainda possibilidade de fazer o pedido argumentando que um colega conseguiu a equiparação via judicial.

Ações na Justiça

O trabalhador que faltar a audiências ou perder ação na Justiça terá de pagar custas processuais e honorários da parte contrária. Haverá multa e pagamento de indenização se o juiz entender que ele agiu de má-fé. No caso de ações por danos morais, a indenização por ofensas graves cometidas pelo empregador deverá ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do trabalhador. Será obrigatório ainda especificar os valores pedidos nas ações na petição inicial.

Termo de quitação

Será facultado a empregados e empregadores firmar o chamado termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante o sindicato da categoria. No termo serão discriminadas as obrigações cumpridas mensalmente tanto pelo empregado quanto pelo empregador.

Caso o empregado queira questionar algo na Justiça depois, terá de provar as irregularidades alegadas na ação, com documentos e testemunhas.

Terceirização

Haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos funcionários da empresa-mãe, como atendimento em ambulatório, alimentação em refeitório, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.

Autônomos

A nova lei prevê que as empresas poderão contratar autônomos e, ainda que haja relação de exclusividade e continuidade, não será considerado vínculo empregatício.

Gestantes

As gestantes e lactantes poderão trabalhar em atividades de grau mínimo e médio de insalubridade, a não ser que apresentem atestado emitido por médico de confiança que recomende o afastamento delas durante a gestação ou lactação.

Validade das normas coletivas

Os sindicatos e as empresas poderão definir os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas, bem como a manutenção ou não dos direitos ali previstos quando expirados os períodos de vigência. E, em caso de expiração da validade, novas negociações terão de ser feitas, pois o que havia sido estabelecido em convenções ou acordos perde a validade imediatamente.

Plano de Demissão Voluntária

O trabalhador que aderir ao plano de demissão voluntária (PDV) dará quitação plena e irrevogável dos direitos referentes à relação empregatícia, ou seja, não poderá pedir na Justiça do Trabalho os possíveis direitos que perceba depois que foram violados.

Por fim, espero com esse singelo texto, ter explicado de uma forma sucinta e de fácil compreensão. E, assim, de alguma forma poder contribuir para com o leitor desse artigo!