



GUIA DA REFORMA TRABALHISTA

NEXIALISTAS
ABRH-BRASIL





REVOLUÇÃO!!!!



Sim, esta é a palavra que melhor expressa o que vai acontecer no mundo do trabalho no Brasil, após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, chamada **Lei da Modernização Trabalhista**. Trata-se da mais profunda modificação na antiquada e amarrada CLT desde sua edição original, em 1943. A gestão de RH passa agora a contar com inúmeros instrumentos e ferramentas para transformar as melhores práticas dos modelos avançados de desenvolvimento humano no trabalho, alinhados com os países mais desenvolvidos economicamente. Acima de tudo, o profissional de RH terá agora a segurança jurídica e a valorização da negociação coletiva, pilares necessários para seus modelos e performances.

Não há limites para o que se pode praticar, porém, uma coisa é certa e valorizará ainda mais esta profissão: usar todas as técnicas e soluções com **RESPONSABILIDADE**. Esta tem sido nossa defesa, pois o mau uso das alternativas advindas com a nova legislação, fatalmente levará a dar razão aos críticos e opositores a tudo o que foi alterado. Por outro lado, espera-se que os operadores do Direito, especialmente juízes, desembargadores, ministros e também os advogados, ajam com os princípios demandados por nossa Constituição, valorizando os objetivos de dignificar o trabalho, valorizar o ser humano e construir uma sociedade mais **justa e fraterna** para todos. Sigamos então essas diretrizes e faremos do Brasil uma nação mais humana, solidária e exemplar para o Mundo.”

Dr. Wolnei Ferreira, Diretor Jurídico da ABRH-Brasil

2018



2018 começa com uma mudança profunda nas relações de trabalho no Brasil. Pelo menos no papel. Depois de passar por 850 emendas, segundo maior número de emendas na história de um projeto de lei no Congresso Nacional, muitas críticas e resistências, a reforma trabalhista, alterou mais de **180 pontos da CLT** e gerou e ainda gera diferentes reações país afora. De um lado os que acreditam que a modernização era necessária para a manutenção do emprego. De outro, os que apontam a mudança como meio de precarizar a vida do trabalhador. O fato é que, como tudo neste nosso mundo VUCA, a mudança era inevitável. Na opinião de Emerson Casali, membro do CORHALE – Comitê RH de Apoio Legislativo e diretor da CBPI Produtividade Institucional, a realidade se impôs às opiniões favoráveis e contrárias à reforma. Para ele, não havia outro caminho senão avançar em direção à **modernização das relações trabalhistas:**

“O trabalho tem alta participação no custo final de produtos e serviços, que cresceu forte nos últimos 12 anos. Uma das causas foi a estagnação da produtividade, que tem relação direta com a regulação trabalhista. O trabalho ajudou a derrubar a competitividade e enfraqueceu a indústria.

Nas últimas duas décadas, novas leis, decretos, portarias e jurisprudências, associados a uma aplicação mais severa das engessadas normas, têm ampliado os custos e a insegurança jurídica. O país é campeão em conflitos trabalhistas. O sistema trabalhista tem virtudes na proteção ao trabalhador, mas virou um freio de mão puxado para investimentos e geração de empregos. O modelo não é o mais cômodo para os gestores. As negociações não serão fáceis e todos os problemas não estão todos resolvidos. As condições para isso é que estão criadas.”

OS QUE SÃO CONTRA



a reforma trabalhista argumentam que esta prevalência de negociação sobre legislação vai **favorecer as empresas**, já que o trabalhador é o lado mais fraco desta relação. Para o diretor Jurídico da ABRH-Brasil, Wolnei Tadeu Ferreira, isto é uma crença que precisa ser desmistificada.

“Hoje, sindicatos negociam reajustes salariais, programas de participação nos lucros e resultados, programas de demissão voluntária, demissões coletivas, jornadas de trabalho e banco de horas, entre outras tantas situações. Todas importantes e valiosas. Em 2016, foram mais de 40 mil negociações registradas no Ministério do Trabalho. Em nenhum desses casos alegou-se fragilidade negocial, ou seja, isso não existe. A reforma trabalhista privilegia ainda mais esse quadro ao conduzir a relação primeiro para as empresas e depois para os

sindicatos patronais. Isso só aproximará os sindicatos laborais das empresas e aumentará a confiabilidade. Nos aspectos individuais, só se admitirá o aceite do empregado se ele quiser, como, por exemplo, no banco de horas, no fracionamento das férias, no tempo disponível para o trabalho, etc. Até podem ocorrer, como hoje já ocorrem, momentos de fragilização, mas qualquer abuso pode ser denunciado ao sindicato, ao Ministério do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho sem que o trabalhador precise se identificar.

Além disso, a reforma regula a representação interna nas empresas com objetivo de acompanhar esses assuntos internamente, o que amplia a **segurança aos empregados. HÁ PROTEÇÃO TOTAL NESSE SENTIDO.”**



Independentemente da nossa opinião, vivemos a quarta revolução industrial. Nada muda este cenário que se transforma o tempo todo! Tudo está diferente: na vida das pessoas, nos modos de relacionamento, nos meios de transporte e comunicação, na tecnologia. Nas relações trabalhistas, a mudança agora é também um fato. Muitos pontos poderão ser contestados via medidas provisórias, decretos, contestações judiciais. Mas o fato é que a lei trabalhista está mais madura e mais condizente com a realidade. Como uma legislação de 1943 poderia prever home office por exemplo? Independentemente do lado que você está, a lei está aí para ser cumprida.

E AGORA, RH?

Você sabe direitinho o que muda na sua rotina? A **ABRH-Brasil**, em parceria com a Nexialistas Consultores, preparou um material bem prático para você entender melhor como aplicar no seu dia a dia a reforma trabalhista. Fizemos de um jeito simplificado para ficar fácil de você memorizar e aplicar o que precisa na sua empresa. Use este material para fazer reuniões com seus times e mostrar o que mudou. Neste momento é fundamental manter o assunto vivo e evitar qualquer tipo de dúvidas, inseguranças e conversas de corredor que não acrescentam nada e só confundem a cabeça do trabalhador. Seus líderes devem estar seguros para responder às dúvidas dos funcionários e à vontade para direcioná-los ao RH caso não tenham a informação correta, bem melhor do que passar uma informação equivocada ou pela metade. E você, funcionário de Recursos Humanos, você sim, tem que saber tudo! Mas deixe que isto lhe gere angústia, do tipo: “eu

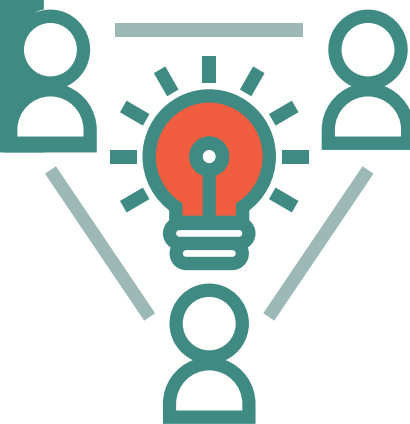
já não dou conta de tudo o que tenho que fazer e agora ainda vou acumular mais esta missão.” Calma! A nova lei vai exigir mais **autocontrole, equilíbrio e alta capacidade de negociar e resolver conflitos.**

Decisões que antes eram estabelecidas apenas por lei, agora podem ser definidas por negociações entre empresas e funcionários. Em meio a tantas transformações que as empresas vêm passando, essa é uma grande mudança, especialmente para a rotina dos profissionais de RH. Com normas em aberto, a serem decididas, o setor de Recursos Humanos precisará estar ainda mais presente, acompanhando esse diálogo.

Para orientar as ações futuras e minimizar possíveis barreiras, algumas atividades devem ganhar espaço e serem mais frequentes. Entre elas, a comunicação interna, o monitoramento do clima organizacional, maior

preponderância da gestão, além da identificação de valores e expectativas das equipes. Com algumas das regras sendo definidas caso a caso, o operacional precisará ser revisto. A estrutura terá que ser adaptada para que se torne mais ágil e consiga atender às demandas. Entre elas, a de responder as **dúvidas de colaboradores, gestores e líderes.**

Pontos como **banco de horas, feriados, jornada de trabalho, plano de cargos e salários ser negociados entre empresa e trabalhadores e se sobrepor à lei.** No entanto, temas considerados essenciais não podem ser alterados. Entre eles salário mínimo, férias, décimo terceiro, FGTS, licença-maternidade, seguro-desemprego, normas de saúde e segurança.



A JORNADA DE TRABALHO MUDOU



Antes eram 8 horas diárias, com limite máximo de 44 horas semanais. Com a reforma, todos os trabalhadores podem estender a jornada. No entanto, é preciso respeitar o limite máximo de 44 horas semanais e 220 horas mensais. Pode haver compensação e negociação sobre banco de horas. Está incluída na lei a possibilidade de jornada de 12 horas. Para ser autorizada é necessário um **intervalo de 36 horas** ininterruptas de descanso.

Algumas atividades que o trabalhador opte por realizar dentro da empresa, mas que não são relacionadas ao desempenho de sua função, deixam de ser consideradas como parte da jornada. Entre elas as horas de alimentação, higiene pessoal, troca de uniforme e estudo. Então, se estiver chovendo por exemplo, e o funcionário precisar esperar a chuva passar para depois ir embora da

empresa, isso não será considerado horário de trabalho. Também deixa de ser considerado tempo de trabalho o tempo dedicado à locomoção. Este período não será mais incluso na jornada, independentemente do meio utilizado: se público, pessoal ou da empresa. Outra mudança diz respeito ao intervalo para o almoço. Antes ele era de no mínimo, uma hora para jornada de 8 horas, agora pode ser negociado. O período pode cair para 30 minutos, e o trabalhador pode sair mais cedo. A nova lei também traz mudança a respeito da contribuição sindical, que deixa de ser obrigatória e passa a ser facultativa. O trabalhador pode optar pelo pagamento ou não ao sindicato.

Perfeito exemplo de adequação à realidade é a inclusão da **regulamentação do trabalho home office**. Chamado na lei de “teletrabalho”, ele será formalizado mediante negociação.



Para isso deverá constar do contrato de trabalho e especificar as atividades que serão realizadas.

Outra mudança importante diz respeito ao banco de horas. Ele pode ser negociado por acordo individual, não sendo mais necessária a aprovação em convenção coletiva. A única restrição diz respeito ao pagamento das horas não compensadas em banco serem pagas em até seis meses. Se esse limite for ultrapassado, deverão ser pagas em dinheiro e com acréscimo de 50%, o que já era praticado na CLT.

Há mudança também na demissão por justa causa. Além das situações já previstas pela CLT, funcionários que perderam seu registro profissional ou requisitos necessários para exercer sua função, como habilitação no caso de motoristas, poderão ser dispensados por justa causa.

UM PONTO BEM CONTROVERSO É A

TERCEIRIZAÇÃO

que passa a ser **permitida em qualquer atividade**, mesmo as atividades fim das empresas. No entanto, o trabalhador não pode ter sido demitido de um cargo efetivo para ser contratado como terceirizado em um intervalo menor que 18 meses. Até o registro de ponto mudou. O famoso “**bater cartão**” tende a virar cada vez mais uma força de expressão. Antes o registro era obrigatório para empresas com mais de 10 funcionários e podia ser feito à mão ou por meios eletrônicos ou mecânicos. De acordo com a nova regra, a forma de registro e acompanhamento podem ser definidos no acordo coletivo.



A NOVA LEI



traz também mais estímulo para a **premiação por desempenho**, por exemplo. Prêmios, assim como ajuda de custo, diárias de viagem, abonos e assistências médica e odontológica deixam de integrar o salário e de ter reflexo no FGTS e INSS.

Entre os pontos polêmicos está a **possibilidade de gestantes e lactantes poderem trabalhar em ambiente insalubre**. O afastamento é previsto apenas em caso de atividades ou local insalubre em grau máximo, ou quando há a dispensa por atestado médico. Os descansos especiais de meia hora que a mulher tem direito para amamentar o filho até os seis meses deverão ser negociados individualmente com o empregador.

A **rescisão** do contrato de trabalho agora pode ser feita por comum **acordo entre funcionário e empresa**. Isso acaba com uma prática que já existia de forma ilegal. Agora, com acordo

legalizado, há o pagamento de metade do aviso prévio indenizado, aviso prévio de apenas 15 dias e o trabalhador poderá movimentar 80% do valor depositado na conta do FGTS. No entanto, o funcionário não poderá receber o benefício do seguro desemprego. O pagamento das verbas rescisórias passa a ser feito na empresa, o que antes era obrigatório no sindicato da categoria após um ano de contrato. Houve alteração também nas férias. Antes, o trabalhador tinha direito a 30 dias de descanso remunerado depois de um ano de trabalho. Esse período podia ser dividido em duas vezes, sendo um deles de 10 dias no mínimo.

Agora, é possível dividir as férias em até 3 vezes, desde que um dos períodos seja de pelo menos 14 dias e os outros tenham cinco dias corridos cada. No entanto, fica vedado o início das férias no período de dois dias antes de feriados ou dias de **descanso semanal remunerado**.

HÁ AINDA OUTROS PONTOS

como a questão da **jornada parcial**, especificações sobre ações trabalhistas, contratação de autônomos exclusivos e criação da jornada intermitente. Essa modalidade diz respeito a atividades que acontecem em momentos determinados, como serviços de bufê e festas; turismo, especialmente em altas temporadas; situações ocasionais de festas e feriados; restaurantes; clubes; feiras e congressos, etc. Esta medida deve ser benéfica para trabalhadores que estavam na informalidade já para as empresas a medida vai trazer mais tranquilidade e segurança na contratação com custos mais adequados.

A nova lei trabalhista traz justamente **mais flexibilidade**. O que significa que as empresas terão que pensar muito em cada decisão a ser tomada, negociar ponto a ponto com seus colaboradores e que o bom senso deverá sempre prevalecer. É um excelente exercício! Recomendamos que você provoque conversas, não tema não saber responder às dúvidas. Se vier uma pergunta para a qual você não está preparado, mantenha-se calmo e responda que irá buscar a resposta! Ninguém tem tudo na ponta da língua! **Consulte nossos materiais e, principalmente, consulte o próprio texto da lei 13.467/17 no site do planalto.**



Carlos Silva, coordenador do CORHALE – Comitê RH de Apoio Legislativo da ABRH alerta que a lei nº 13.467/2017 não tirou qualquer direito do trabalhador: **“não alterou férias ou 13º salário, não aumentou a jornada, não diminuiu o percentual de acréscimo em caso de horas extras ou do adicional noturno, não mudou as regras do FGTS**, das estabilidades ou mexeu no descanso semanal. Ainda assim, temos visto várias manifestações contrárias às alterações, assim como – e não em menor número – a favor da lei sancionada. Isso tudo, sem dúvida, faz parte do processo democrático. Sempre há oportunidade (e necessidade) de evoluir com as leis considerando os legítimos anseios e manifestações da sociedade, em especial aquelas feitas com ponderação e serenidade. Os hábitos e costumes são, dentre outros fatores, os que exercem maior influência na evolução das leis”. O importante é ter em mente que a lei é agora uma realidade e que está aí para ser cumprida. Diante de mais este desafio, aí vão **algumas recomendações:**

1. AVALIE O CENÁRIO COM CAUTELA

Antes de adotar uma nova medida na sua empresa, **avalie bem o cenário** e tente se antecipar às repercussões que ela poderá provocar. Avalie impactos financeiros e reações em filiais da empresa, por exemplo.

2. CONHEÇA A POSIÇÃO DOS ENVOLVIDOS NA DECISÃO

Você precisa saber qual é o **posicionamento do sindicato** que representa a categoria de trabalhadores sobre a decisão que você irá tomar. Analise o que diz a convenção coletiva sobre o tema. Esteja aberto! Converse! Costure os acordos. Conseguir a **concordância** do sindicato não desmerece seu trabalho ou sua empresa, pelo contrário!

3. ESTUDE O “DIREITO ADQUIRIDO” (ARTIGO 468 DA CLT)

Pense estrategicamente em como irá implantar a nova medida, levando em consideração que uma **alteração repentina** que cause prejuízo direto ou indireto aos trabalhadores pode gerar reclamações trabalhistas.

4. COMUNIQUE, COMUNIQUE, COMUNIQUE.

É preciso abrir um **canal de comunicação franca e direta com os colaboradores**. Eles precisam entender direitinho cada mudança. Se não houver entendimento nunca haverá concordância. A gente só concorda com o que entende! Você precisa conversar com os colaboradores e incentivar os líderes para que façam o mesmo. É preciso captar e sentir os anseios do grupo.

5. PREPARE OS LÍDERES!

É função do RH preparar os líderes para ouvir e aconselhar os colaboradores. Nestas conversas será possível perceber qualquer desconforto e abordar a situação com maturidade e equilíbrio.

Já começamos a viver este novo momento nas relações do trabalho, em que as **negociações** e a **flexibilidade** passam a ser fundamentais para o bem estar de todos e para o crescimento do país! Os gestores de RH, as áreas jurídicas e os sindicatos deverão se aperfeiçoar para exercer de forma cada vez mais apurada seu papel de negociadores. É desta competência que virá o **sucesso das mudanças** e o aumento do nível de emprego e **satisfação no trabalho no país**.

A NEXIALISTAS E A ABRH- BRASIL TE AJUDAM A ENTENDER MELHOR AS MUDANÇAS!

TEMA

PREVALÊNCIA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

COMO ERA

As **negociações coletivas**, fechadas entre sindicatos de trabalhadores e empresas, poderiam ser anuladas pela justiça. Não havia segurança jurídica.

COMO FICA

Agora, a vontade de trabalhadores e empregadores, ambos representados pelos sindicatos, prevalecerá sobre a lei. Mas a Nova Lei trabalhista proíbe a negociação em mais de 30 direitos dos trabalhadores. Ficam fora de negociação os direitos mais sagrados ao trabalhador, como **13º, férias, FGTS, auxílio maternidade etc.**

TEMA

IMPOSTO SINDICAL

COMO ERA

Imposto era obrigatório, cobrado dos trabalhadores independentemente de sua vontade. Contribuição sindical passa a ser voluntária, facultativa e só pode ser cobrada mediante autorização expressa do trabalhador. Não havia transparência dos gastos e muitos trabalhadores não se viam representados pelos sindicatos, que muitas vezes não se importavam em se aproximar dos trabalhadores.

COMO FICA

Agora, sindicatos e trabalhadores deverão **compartilhar responsabilidades**.

TEMA

NÃO REGISTRO DE TRABALHADOR

COMO ERA

A multa era de cerca de R\$400,00 e não havia índice de correção deste valor.

COMO FICA

Multas passam a ser de **R\$3.000,00** para grandes e médias empresas, e **R\$800,00** para micro e pequenas, por trabalhador sem registro em CLT. Um dos enfoques da nova lei trabalhista é o combate à informalidade. Com os valores anteriores, havia um estímulo a esta fraude. Agora **as multas estão severas**, e não ficarão mais defasadas.

TEMA

AUTÔNOMO

COMO ERA

Não havia **previsão na CLT**.

COMO FICA

Nova lei trabalhista esclarece que a posição de autônomo deve ser **respeitada quando não há subordinação**. Também proíbe que seja exigida cláusula de **exclusividade** no contrato. Mas se efetivamente houver relação de emprego, justiça continuará reconhecendo vínculo normalmente. Medida protege o emprego nos setores de venda direta, transporte de carga e corretores de imóveis, por exemplo. Caso contrário, o reconhecimento maciço de vínculos poderia acabar com a mobilidade nestes setores. Autônomos normalmente ganham mais que pessoal CLT, e querem se manter assim.

TEMA

TRABALHO INTERMITENTE

COMO ERA

Não existia previsão. **A CLT era omissa**.

COMO FICA

Inaugura o **contrato de trabalho intermitente**, no qual a prestação de serviços é descontínua. O intermitente tem os mesmos direitos que qualquer outro empregado. Pagamento não pode ser menor que o mínimo, nem inferior ao pago a outros empregados em contratos normais. Intermitente pode ter quaisquer outros empregos, para quaisquer empregadores nas horas vagas. Contrato intermitente permite a formalização de todos os chamados “extras”, trabalhadores informais, à margem da CLT. Intermitentes têm **13º, férias de 30 dias, FGTS, auxílio-doença, auxílio-maternidade, todos os direitos dos demais contratos**. Como não é uma forma mais barata de contratação (custa o mesmo), empresários contratarão intermitentes apenas quando sua atividade assim **necessitar**. Grande potencial de formalização do emprego.

TEMA

JORNADA PARCIAL

COMO ERA

Mínimo de 5 horas por semana e limite de 25 horas semanais, sem horas extras, sem poder converter 1/3 das férias em salário, sem banco de horas e máximo de 18 dias de férias.

COMO FICA

Férias igualadas aos demais empregados, com aumento para 30 dias, podendo converter 1/3 das férias em abono, possibilidade de usar **banco de horas**. O Brasil tem 6% de sua força de trabalho ativa em jornadas parciais (o meio-expediente). Países europeus tem cerca de 25%. Holanda chega a ter 45% de sua mão de obra empregada em jornadas parciais. Flexibilidade ao trabalhador e empregador. Grande potencial de formalização do emprego.

NA PRÁTICA

DR. WOLNEI EXPLICA

EXEMPLO

Se a empresa deseja ampliar sua atividade em mais 4 horas, criando um turno especial, que iria das 18 hs às 22 hs. Utilizaria esta modalidade e geraria mais 50% de emprego em seu quadro operativo.



TEMA

TELETRABALHO

COMO ERA

Havia uma previsão legal, mas era **frágil** e **incompleta**, o que gerava insegurança jurídica para empresas e empregados.

COMO FICA

Trabalhadores podem negociar o **trabalho remoto**, ou trabalho em casa. Condições devem estar **registradas em contrato escrito**, especificando as atividades e formato de custeio de equipamentos, softwares, mobiliário ou mesmo outras despesas. Medida moderniza o Brasil com relação ao resto do mundo e espelha o que já é praticado por diversos tribunais superiores do país e na área pública, assim como em empresas de gestão avançada.

NA PRÁTICA

DR. WOLNEI EXPLICA

EXEMPLO

Empresas podem contratar equipes de call center ou mesmo profissionais administrativos, sem que esses precisem perder de 3 a 4 horas por dia, somente para ir e vir à sede da empresa. Com isso, ganha empregado, empresa e sociedade. Tecnologia hoje permite controlar personalidade, trabalho e mesmo atividade, mesmo à distância, a custo reduzido.



TEMA

JORNADA 12X36

COMO ERA

As **12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso** eram restritas a poucas categorias como bombeiros civis e profissionais da área médica como médicos, enfermeiros, auxiliares de enfermagem e farmacêuticos. A jornada deveria ser aprovada por meio de **negociação coletiva**.

COMO FICA

Jornada admitida desde que prevista em **norma sindical** (acordo ou convenção coletiva), admitida também em caráter individual para empregados na área médica. Tribunal Superior do Trabalho já entende a jornada 12x36 como **benéfica ao trabalhador**. Permite menor número de dias trabalhados, menor custo com deslocamento, mais tempo em casa.

NA PRÁTICA

DR. WOLNEI EXPLICA

EXEMPLO

Empresas que precisam ampliar sua jornada podem agora utilizar este tipo de jornada de forma segura juridicamente. Antes, isso era considerado irregular pelas autoridades e tinha que ser defendido em juízo. Agora, negociando com sindicatos, é possível ampliar a jornada diária, reduzir jornada para o empregado (média 36 hs/semanais) e ampliar emprego, especialmente na área industrial e comercial.



TEMA

INTERVALO

COMO ERA

Intrajornada Mínimo de 1 hora.

Justiça do Trabalho invalidava acordos coletivos legítimos.

COMO FICA

Mínimo de 30 minutos, mas só mediante negociação coletiva. Indústrias podem precisar de um intervalo de 1,5 hora, enfermeiras podem precisar de 1 hora, mas trabalhadores de restaurantes e comércios podem optar por ter 45 minutos, ou mesmo 30 minutos na quinta e na sexta. Isto significa **sair mais cedo e chegar em casa mais rápido, pegar menos trânsito**. A compensação na saída é obrigatória. Mas alterações são permitidas apenas com autorização do sindicato dos trabalhadores.

TEMA

PRÊMIOS, AJUDA DE CUSTO E DIÁRIAS PARA VIAGEM.

COMO ERA

Todos os **valores recebidos** pelos trabalhadores se **incorporam ao salário** e sobre eles incidem obrigações trabalhistas e previdenciárias.

COMO FICA

Apenas as diárias podem ir até 50% do salário, sem serem incorporadas. **Não se incorporam ao salário e não geram ônus trabalhista ou previdenciário:** prêmios pagos até duas vezes ao ano; diárias para viagem; ajudas de custo, limitadas a 50% do salário. Na lei anterior, como todos os pagamentos eram incorporados ao salário, nenhuma empresa pagava prêmio algum, com medo de que o valor fosse eternamente incorporado ao salário do empregado. Assim, ficava impossível a premiação por desempenho, por exemplo. Agora a situação está regularizada. Empresas poderão pagar prêmios, diárias e ajuda de custo até 50% do salário, com total segurança jurídica. Bom para todos!

TEMA

FÉRIAS

COMO ERA

As férias tinham que ser concedidas em um **único período** e apenas excepcionalmente em até 2. Menores de 18 e maiores de 50 anos, não podiam dividir as férias.

COMO FICA

Desde que o empregado concorde, é possível **fracionar as férias em até 3 períodos**, sendo um no mínimo de 14 dias e os demais com 5 dias. A época de concessão ainda é escolha do empregador, mas deve ser dentro do período de concessão, ou seja, até um ano após o vencimento.

NA PRÁTICA

DR. WOLNEI EXPLICA

EXEMPLO

Trabalhador pode conciliar as férias com a do cônjuge ou dos filhos, fracionando seu gozo ou mesmo direcionando para melhores datas, desde que o empregador concorde.



TEMA

GESTANTE E LACTANTE

COMO ERA

Mulheres Gestantes e Lactantes **afastadas totalmente**, independentemente do tipo de atividade – se era ou não insalubre.

COMO FICA

Mulheres passam a ter o **direito de continuar no ambiente de trabalho, caso assim desejem** e, para tanto, apresentem **atestado de médico de sua confiança**. Até maio de 2016 não havia nenhuma regulamentação. A partir desta data, todas as mulheres gestantes e lactantes foram arbitrariamente afastadas de seus trabalhos, independente do tipo de insalubridade. Será uma recepção de ortopedia igual a um centro cirúrgico? Agora, a mulher pode optar por permanecer trabalhando, mas precisa de autorização de um médico de sua confiança.

TEMA

REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS

COMO ERA

Constituição Federal previa a representação em empresas com **mais de 200 empregados**, mas nunca havia sido regulamentada.

COMO FICA

Comissão de representantes em empresas com mais de 200 empregados poderá ser eleita. **Não é uma representação sindical**. Não tem como objetivo a negociação entre os sindicatos. Serve para dirimir problemas internos à empresa, sanar disputas trabalhistas, e evitar que seja necessário levar o problema à justiça. **Ganham trabalhador e empresa com este canal de diálogo**.

DISTRATO OU ACORDO PARA ENCERRAR O CONTRATO DE TRABALHO

COMO ERA

Não havia previsão. **CLT omissa**. Partes acabavam **simulando rescisão** para poder realizar isso.

COMO FICA

Contrato de trabalho pode ser encerrado por **acordo entre patrão e empregado**. **Aviso prévio, se indenizado**, e multa do FGTS (40%) são pagos pela metade, demais verbas (férias, 13º salário e direitos sindicais) por inteiro e o empregado acessa **80% de seu saldo no FGTS**. Como é demissão consensual, **não dá direito ao seguro-desemprego**. Eram comuns

as simulações de demissão, “forçar” para ser demitido, com o intuito de receber verbas rescisórias, o que acabava gerando demissão por justa causa. Muitas vezes este procedimento era adotado para acessar o seguro-desemprego, com **prejuízo aos cofres públicos**. Agora há uma forma negociada de encerrar o contrato, com **segurança para empresa e empregado**.

TEMA

LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ, DANO MORAL, QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS.

COMO ERA

Sem previsão ou sem especificação de litigância de má fé, dano moral, quitação anual de obrigações trabalhistas.

COMO FICA

Nova lei trabalhista **prevê critérios para a punição de litigância de má fé, oferece parâmetros para os danos morais** (previsibilidade) e estabelece a possibilidade de quitação anual de obrigações trabalhistas. Regulamentações que permitem maior **transparência e previsibilidade** na aplicação da lei.

INFORMAÇÕES:

Ministério da Casa Civil, Governo Federal

NA PRÁTICA

DR. WOLNEI EXPLICA

EXEMPLO

Trabalhador conseguia novo emprego e não queria pedir demissão. Poderá agora acertar isso com seu patrão e desligar-se de forma negociada, valorizando a relação de confiança, sem gerar conflito e demissão por justa causa ou processo trabalhista.



SOBRE A ABRH-BRASIL



**“AS PESSOAS MOVEM O MUNDO,
NÓS MOVEMOS AS PESSOAS!”**

Muito prazer, nós somos a **Associação Brasileira de Recursos Humanos**, mas pode chamar de **ABRH-Brasil**. Estamos vivos desde 1965 e somos a maior entidade representativa dos **Recursos Humanos e Gestão de Pessoas do Brasil**.

Entidade não governamental sem fins lucrativos que somos, a ABRH-Brasil nasceu da união de profissionais envolvidos com a causa de promover a área de Recursos Humanos como agente de **transformação**, que contribui na formação de organizações mais produtivas, melhores e mais conscientes do seu papel no contexto socioeconômico do país.

**CONHEÇA MAIS
SOBRE A ABRH-BRASIL**

ABRHSP.ORG.BR/

 /abrhbrasil

 /abrhbrasil

 /abrhbrasil

SOBRE A NEXIALISTAS

SOBRE A NEXIALISTAS

A Nexialistas é uma consultoria voltada a **aprendizagem, educação corporativa e soluções de consultoria que revolucionam o tradicional mercado de T&D**. Nossas soluções têm sempre 3 características, que não por coincidência, são os nossos valores: **simplicidade, agilidade e inovação**.

Compartilhar conhecimento é a nossa missão. Criamos soluções em aprendizagem e em consultoria personalizadas de acordo com a realidade e aspiração de cada cliente.

Conectar Pessoas a Resultados, essa é a nossa razão de existir.

**CONHEÇA MAIS
SOBRE A NEXIALISTAS**



NEXIALISTAS.COM

 /nexialistas

 /nexialistas-consultores

 /nexialistas

 /nexialistas



Associação Brasileira de Recursos Humanos

NEXIALISTAS