



AS
30 GRANDES
MUDANÇAS

DA REFORMA TRABALHISTA

LEIS DO TRABALHO NO BRASIL
APÓS A REFORMA TRABALHISTA:

CONHECER PARA OPINAR.

Argumentos republicanos para você entender as
razões das mudanças e o que isso significa para
você e nosso País.

AS
30 GRANDES

MUDANÇAS
DA REFORMA TRABALHISTA

**LEIS DO TRABALHO NO BRASIL
APÓS A REFORMA TRABALHISTA:
CONHECER PARA OPINAR.**

**Argumentos republicanos para você entender as
razões das mudanças e o que isso significa para
você e nosso País.**





O professor Marlos Augusto Melek escreveu essa cartilha.

O juiz Melek começou a trabalhar com 14 anos de idade numa tornearia mecânica, em Curitiba/PR. E nunca mais parou de trabalhar.

Depois trabalhou em outros lugares, com carteira assinada.

Aos 20 anos abriu uma pequena empresa, que cerca de 5 anos depois chegaria a empregar mais de 2.000 pessoas no Brasil.

Aos 30 anos vendeu sua empresa e dedicou-se a ser professor universitário, advogado e estudou para o concurso para juiz.

Nunca fez outro concurso que não fosse para Juiz Federal do Trabalho, pois por ter sido empregado e empregador, acreditou poderia dar importante contribuição para a relação capital e trabalho.

Com 15 anos como juiz, vendo muitas coisas erradas no dia a dia, e com a experiência de quem já foi empregado de dia, estudante à noite e depois empresário, escreveu vários livros.

Foi então convidado pelo Presidente da República para escrever a Reforma Trabalhista do Brasil.

Participou da redação da nova lei no Palácio do Planalto, na Câmara Federal e depois no Senado.

“Não esqueço de onde vim. Não esqueço meu passado. Eu jamais escreveria qualquer coisa para retirar qualquer direito de um trabalhador ou de uma trabalhadora”, afirma o Juiz e Professor Marlos Melek.

A Reforma Trabalhista mexeu com profundos interesses, especialmente do setor sindical, que deixou de receber sem autorização dos trabalhadores, que pagavam a conta sem ninguém perguntar se autorizavam o débito na folha de pagamento nos seus salários, de R\$ 5 bilhões de reais por ano.

É importante você participar do seu sindicato, opinar, por que isso está diretamente relacionado às suas condições de trabalho.

Mas caro trabalhador: qualquer pagamento ao sindicato deve ter a sua prévia e expressa autorização, foi isso que a Reforma previu. O dinheiro é seu, você que autoriza ou não e em que valor qualquer desconto.

Essa pequena cartilha mostra 30 principais pontos da Reforma Trabalhista.

Em tempos de populismo, em que a Reforma Trabalhista, que modernizou a CLT de 1943 pode estar ameaçada justamente logo por quem não realizou nenhuma reforma, esse singelo material serve para demonstrar os principais pontos e seus argumentos.

Argumentos republicanos, para todos conhecerem, formarem sua opinião, tirem suas dúvidas e poderem opinar.

Marlos Augusto Melek

Juiz Federal do Trabalho

Membro da Equipe de Redação da Lei 13.467/2017,

Reforma Trabalhista

@marlosmelek



A CEBRASSE - Central de Serviços do Brasil, atua há dezenas de anos num dos segmentos da economia que mais crescem no País, o setor de serviços, empregando diariamente milhões de pessoas.

Temos que a Reforma Trabalhista foi uma lei que modernizou a relação de emprego, tendo em vista que a CLT, da década de 40, ainda falava em “datilografia”, coisa que um jovem de 18 anos nem sabe o que é e nunca ouviu falar.

De 1.940 para cá o mundo mudou, e o Brasil mudou junto, e muito rapidamente.

Novas formas possíveis de contratação, a possibilidade do prêmio no contracheque, novas formas possíveis de encerramento do contrato de trabalho como por exemplo o “acordo para sair”, a prevenção de litígios trabalhistas pela via do diálogo, o fenômeno da terceirização...E tantas outras mudanças que antes de serem elogiadas ou criticadas, precisam ser conhecidas.

Por isso pedimos ao Professor e Juiz Marlos Melek, um dos autores da Reforma Trabalhista, para que numa linguagem acessível a todos, explicasse os principais pontos da nova lei e suas razões.

Dessa forma, de maneira democrática, a CEBRASSE disponibiliza esse material, para que todos possam conhecer.

Conhecer para poder opinar. Saber do que se trata, para poder se posicionar.

A partir desse material, você poderá conhecer uma série de aspectos para formar sua opinião. De maneira séria, honesta, madura.

Dizer apenas que “vai mudar ou revogar” a reforma é fácil. Mas apontar como e porquê é fundamental.

Caso contrário ficamos num plano meramente político sem qualquer técnica, ficamos no campo da “emoção” sem qualquer racionalidade.

Convido você a conhecer esse material, com a autoria de quem fez parte da equipe de redação.

Honestidade de propósitos, com argumentos republicanos.

Forme sua opinião sobre a Reforma Trabalhista conhecendo os principais pontos.

São Paulo, 18 de abril de 2022

João Diniz

Presidente da CEBRASSE

SUMÁRIO

1. O fim do imposto sindical	7
2. Intervalo do almoço	8
3. Direitos aos terceirizados	9
4. Fim do bico: direitos para todos	10
5. Quem quer trabalhar meio expediente	11
6. Honorários de advogados.....	12
7. Pequeno atraso? Agora tá resolvido.....	13
8. Jornada 12x36	14
9. Novo direito para a mulher	15
10. Quem não anotar a CTPS paga multa.....	16
11. Pequena empresa tem desconto para recorrer.....	17
12. Acordos que beneficiam empregadores e colaboradores.....	18
13. Férias: pode parcelar	19
14. Distrato. O acordo para sair.....	20
15. Evitar ações. Resolver no diálogo com segurança jurídica.....	21
16. Trabalhador pode buscar seus direitos.....	22
17. Justiça gratuita: praticamente todos têm direito!.....	23
18. Teletrabalho.....	24
19. Segurança e conforto ao trabalhador: o novo “tempo à disposição” do patrão.....	25
20. Premiação no contracheque: mais que merecido!	26
21. Férias: regra nova que beneficia o trabalhador	27
22. Valor correto do que o trabalhador pede no processo.....	28
23. Empresas com mais de 200 colaboradores: representante dos empregados.....	29
24. Como funciona o trabalho autônomo previsto na CLT	30
25. 5 Principais direitos aos trabalhadores.....	31
26. Rapidez no pagamento das verbas rescisórias	32
27. E as domésticas?.....	33
28. Multa para quem não assina a CTPS do trabalhador	34
29. Contratação por pessoa jurídica, MEI e PJ: a reforma trabalhista não legalizou isso!	35
30. Mentir em juízo custa caro	36

AS 30 GRANDES MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA PARA O BRASIL

01

O FIM DO IMPOSTO SINDICAL

**AGORA É O TRABALHADOR QUE MANDA
NO SEU DINHEIRO, E ESCOLHE SE QUER OU NÃO
PAGAR O SINDICATO.**

Pela Reforma Trabalhista, o trabalhador agora é livre para escolher se quer pagar ou não o sindicato. Ninguém pode lhe impor nada. Não vem mais aquele desconto no contracheque que antes vinha, sem lhe perguntar se concordava ou não com o desconto. Isso acabou. Agora contribui com o sindicato quem quer. Liberdade. É isso que a Reforma Trabalhista deu ao trabalhador, quanto ao pagamento do sindicato.



O STF já decidiu que somente pode haver desconto do trabalhador com prévia e expressa anuência dele, de qualquer valor sindical.

INTERVALO DO ALMOÇO

O INTERVALO É SAGRADO. MAS SE FOR DO INTERESSE DO TRABALHADOR REDUZIR UM POUCO PARA SAIR MAIS CEDO, ISSO PODE, DESDE QUE O SINDICATO CONCORDE.

Para as jornadas com mais de 6h de duração a lei prevê para todos 1h de intervalo para almoço ou jantar. Isso é sagrado. Mas se o trabalhador quiser reduzir em até meia hora o tempo do intervalo, para sair até meia hora mais cedo, para buscar filho na escola, ir para a faculdade, ir para casa, enfim, dentro do seu interesse, pode negociar isso com o patrão. Se concordarem, ainda o sindicato precisa validar esse acordo. É um jeito que a lei arrumou para ajudar a quem precisa. Novidade da Reforma Trabalhista.



Pode reduzir o tempo de intervalo para até meia hora. Mas o sindicato tem de concordar.

DIREITOS AOS TERCEIRIZADOS

TERCEIRIZADO SEMPRE TEVE CTPS ASSINADA, FÉRIAS COM 1/3, HORAS EXTRAS, 13º SALÁRIO, AVISO PRÉVIO. PELA REFORMA, GANHOU NOVOS DIREITOS.

Com a Reforma, o trabalhador terceirizado agora tem direito por lei a usar o mesmo vestiário, refeitório, transporte, serviço de saúde dos seus colegas que trabalham diretamente para a empresa. Além da carteira assinada e todos os direitos de sempre, ganharam outros: novas prerrogativas, novos direitos.



Precarizado é quem não tem trabalho. Terceirizado tem emprego, carteira assinada, e todos os direitos da CLT.

FIM DO BICO: DIREITOS PARA TODOS

O TRABALHO POR DEMANDA É FLEXÍVEL E O VALOR DA HORA DE TRABALHO OBEDECE AO PREVISTO NA CONVENÇÃO COLETIVA FEITA PELO SINDICATO.

A Europa e os Estados Unidos, por exemplo, tem 20% da força de trabalho na indústria nesse modelo. É o *trabalho intermitente*. O trabalhador tem carteira assinada, e recebe proporcionalmente pelo número de horas ou dias trabalhados. A vantagem é que pode ter vários empregadores ao mesmo tempo e recusar trabalho sem nenhuma penalidade. A carteira assinada lhe dá direitos trabalhistas e garantia previdenciária: se ficar doente ou se machucar, terá a proteção do INSS. E ainda conta tempo de serviço para sua aposentadoria.



Quem *fazia bico* só recebia a diária e mais nada. Não tinha direito algum. Graças a *Reforma*, com o *trabalho intermitente*, tem direitos trabalhistas e previdenciários.

QUEM QUER TRABALHAR MEIO EXPEDIENTE

QUEM ESTUDA OU JÁ SE APOSENTOU PODE TRABALHAR MEIO EXPEDIENTE. UM JEITO DE CONCILIAR TRABALHO E TEMPO PARA ESTUDOS, DESCANSO E OUTRAS ATIVIDADES.

O trabalho a tempo parcial é um jeito de trabalhar com carteira assinada, com todos os direitos trabalhistas e previdenciários, em meio expediente. O patrão paga meio piso salarial, férias com 1/3, 13º salário, horas extras se for o caso, adicional noturno, insalubridade ou periculosidade se for o caso, e o colaborador tem o outro período do expediente livre para fazer a atividade que quiser: é o trabalho a tempo parcial, que teve origem na Europa, no chamado “trabalho *part time*”.



Vale para todo mundo, mas é especialmente importante para aposentados ou para quem precisa se dedicar aos estudos, também!

HONORÁRIOS DE ADVOGADOS

AGORA O TRABALHADOR QUE PRECISA PROCESSAR A EMPRESA E TEM RAZÃO, ALÉM DOS VALORES AINDA RECEBE POR SEU ADVOGADO HONORÁRIOS POR TER VENCIDO O PROCESSO.

Quem vai a juízo para receber seus direitos recebe, graças a reforma trabalhista, honorários por ter vencido o processo. Por força do estatuto da advocacia, esse valor vai para o advogado do trabalhador. Já o trabalhador que perder o processo, nada pagará de honorários para o advogado da empresa, se tiver justiça gratuita e esse cenário não se alterar. Isso ocorre em todos os ramos do direito, não poderia ser diferente no Direito do Trabalho!



Trabalhador que ganha o processo não paga, mas recebe honorários advocatícios.

PEQUENO ATRASO? AGORA TÁ RESOLVIDO

ATRASAR UM POUQUINHO OU SAIR UM POUCO MAIS CEDO OU MAIS TARDE FAZ PARTE DA DINÂMICA DE QUALQUER TRABALHO. COM A REFORMA, A COMPENSAÇÃO DESSES PEQUENOS AJUSTES DIÁRIOS PASSA A SER AUTOMÁTICA.

A CLT sempre teve tolerância de 5 minutos para mais ou para menos no cartão ponto, sem que isso gerasse horas extras ou atraso. Mas se passasse disso, a empresa deveria descontar ou pagar como extra. Mas quem trabalha sabe que às vezes ocorre um atraso de 15 minutos, por causa da demora do ônibus. Com a Reforma, ao invés da empresa descontar, ela pode compensar esses 15 minutos. Basta o trabalhador laborar 15 minutos a mais noutro dia até a semana seguinte, que os minutos se compensam automaticamente, sem que a empresa precise descontar ou pagar hora extra. E isso é automático. Não precisa ser escrito ou ter qualquer acordo.



Medida inteligente da reforma trabalhista, foi permitir a compensação automática de pequenos ajustes diários de horário. Bom para a empresa, bom para o colaborador reduzindo a burocracia.

JORNADA 12X36

COMUM NOS HOSPITAIS E CONDOMÍNIOS, A JORNADA DE 12H DE TRABALHO POR 36H DE DESCANSO NÃO ESTAVA NA LEI, E GERAVA INSEGURANÇA JURÍDICA. AGORA ALÉM DE ESTAR NA CLT, FOI ESTENDIDA A TODAS EMPRESAS E TRABALHADORES.

Jornada 12x36 é aquela em que o colaborador trabalha num dia e folga no outro. Muita gente prefere trabalhar assim. E havendo acordo escrito entre patrão e empregado, a jornada 12x36 agora é legal e segura. Basta um acordo por escrito entre o empregador e o colaborador.



Nessa modalidade de trabalho, não pode haver dobra (nem que p colaborador peça), e horas extras são proibidas. Alguns minutos para aguardar o colega que atrasou um pouco podem ser toleradas, mas nesse caso quem laborou em horas extras deve receber o pagamento com 50% de adicional.

NOVO DIREITO PARA A MULHER

NINGUÉM ACEITA MAIS QUE A MULHER GANHE MENOS QUE O HOMEM PARA A REALIZAÇÃO DAS MESMAS TAREFAS. E A REFORMA TRABALHISTA OLHOU POR ISSO!

Com a Reforma, caso o mulher comprove na Justiça do Trabalho que ganhava menos que um colega do sexo masculino para fazer as mesmas atividades, com a mesma produtividade e perfeição técnica, com menos de 2 anos na mesma função e tendo o paradigma tempo de casa inferior à 3 anos da trabalhadora, além das diferenças salariais a mulher automaticamente terá direito a uma multa pelo fato da empresa ter desrespeitado as regras de equiparação salarial.



Trabalho igual e salário diferente por questão de sexo dá à mulher, além das diferenças salariais, multa automática prevista na lei, graças à Reforma Trabalhista.

QUEM NÃO ANOTAR A CTPS PAGA MULTA

A REFORMA TRABALHISTA NÃO ADMITE QUE UM TRABALHADOR LABORE SEM CTPS ASSINADA. A NÃO ASSINATURA NO PRAZO GERA MULTA PESADA.

Para proteger os trabalhadores, sendo que a CTPS assinada gera direitos trabalhistas e perante o INSS, a empresa que não anotar a carteira de trabalho no prazo de 5 dias úteis, está sujeita à fiscalização e a Reforma Trabalhista criou e atualizou o valor das multas. Reforma trabalhista: todo mundo com a carteira assinada!



Micro empresas tem valor de multa reduzido, mas para fins de fiscalização de carteira assinada não existe para as empresas o critério da dupla visita.

PEQUENA EMPRESA TEM DESCONTO PARA RECORRER

**NÃO É JUSTO QUE PEQUENAS E MICRO EMPRESAS
SEJAM TRATADAS PELA LEI DO MESMO JEITO QUE
AS GRANDES EMPRESAS**

A Reforma Trabalhista olhou por 83% das empresas do Brasil, que são pequenas e micro e tem até 14 empregados. Assim, criou a regra que **todas** as pequenas e micro-empresas terão 50% de desconto para recorrer de sentenças trabalhistas, para democraticamente ter acesso aos Tribunais do Trabalho.

**Entidades filantrópicas estão isentas de recolher o
depósito recursal para poder recorrer de sentenças
trabalhistas.**



ACORDOS QUE BENEFICIAM EMPREGADORES E COLABORADORES

A REFORMA TRABALHISTA FORTALECEU AS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS FEITOS PELOS SINDICATOS EM FAVOR DOS TRABALHADORES.

O Brasil é muito grande. E cada região tem seus costumes e custo de vida diferente. Dessa forma, a Reforma Trabalhista emprestou muito valor aos acordos entre os sindicatos dos trabalhadores e sindicatos patronais. Esses acordos valem mais que a lei federal, mas não podem contrariar ou suprimir direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, como férias com 1/3, FGTS, descanso semanal remunerado, 13º salário, dentre outros.



Para cada lugar do Brasil, regras de trabalho específicas criadas pelos Sindicatos envolvidos.

FÉRIAS: PODE PARCELAR

AS FÉRIAS PODEM SER PARCELADAS, SE FOR DA VONTADE DO EMPREGADO

As férias de qualquer trabalhador continuam tendo 30 dias. A novidade é que se for da vontade do trabalhador, as férias podem ser parceladas em até 3 períodos no ano. E o adicional de férias, claro, continua valendo para todo mundo sem qualquer alteração.



O empregador *não pode* obrigar o trabalhador a parcelar suas férias. O direito de parcelar as férias foi dado aos trabalhadores.

DISTRATO. O ACORDO PARA SAIR.

QUANDO O TRABALHADOR PRECISA PEDIR PARA SAIR, MAS NÃO QUER ENTREGAR DEMISSÃO PARA NÃO PERDER DIREITOS, SURGE A POSSIBILIDADE DO ACORDO PARA SAIR.

Imagine que o trabalhador conseguiu outro emprego ou precisa se mudar de cidade e vai se desligar da empresa. Se entregasse demissão, perderia praticamente todos os direitos, e ainda não poderia nem sacar o FGTS. Agora com a Reforma Trabalhista, com o Acordo para Sair, em que devem concordar empregador e empregado, o trabalhador saca 80% do FGTS, recebe a multa do FGTS por metade, trabalhando recebe 100% do aviso prévio ou se indenizado 50% do aviso prévio.

Quadro comparativo:

	DEMISSÃO	ACORDO PARA SAIR
Saque FGTS	NÃO	SIM (80%)
Multa FGTS	NÃO	SIM (20%)
Férias COM 1/3	SIM	SIM
13 SALARIO	SIM	SIM
Aviso Prévio	NÃO TEM DIREITO	TEM DIREITO (50% SE INDENIZADO)



O Acordo para sair **não é obrigatório** nem para o patrão, nem para o empregado. Para dar certo, patrão e empregado precisam querer.

EVITAR AÇÕES. RESOLVER NO DIÁLOGO COM SEGURANÇA JURÍDICA.

O ACORDO EXTRAJUDICIAL HOMOLOGADO PELO JUIZ DO TRABALHO COLOCA FIM RAPIDINHO ÀS DÚVIDAS QUE PODERIAM GERAR UMA DEMORADA AÇÃO TRABALHISTA.

Resolver em um mês ou menos um processo que poderia levar de dois a mais de dez anos foi a missão da Reforma Trabalhista, ao criar na área trabalhista a “jurisdição voluntária”. Essa ferramenta permite que o empregado leve um acordo pronto ao juiz, sem necessidade de demoradas audiências para resolver o conflito ou as dúvidas do contrato de trabalho. Para resguardar os direitos dos trabalhadores, a lei determinou que o patrão tenha um advogado e o empregado outro. Assim, feito o acordo, a empresa terá a segurança jurídica para fazer o pagamento sem o risco de ter uma ação trabalhista depois de pagar, e o empregado devidamente assistido por advogado receberá em menos de um mês o que levaria anos na Justiça.

O acordo extrajudicial não é obrigatório. É uma nova ferramenta colocada à disposição de patrões e empregados para resolver a questão sem a necessidade de uma ação trabalhista tradicional.

Para dar certo, patrão e empregado devem concordar, pois se um não quiser, o acordo não sai.



TRABALHADOR PODE BUSCAR SEUS DIREITOS

O PRAZO DE DOIS ANOS PARA RECLAMAR NA JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS O DESLIGAMENTO DO EMPREGADO CONTINUA VALENDO!

A Reforma Trabalhista não mexeu nos prazos que um trabalhador tem para processar uma empresa na Justiça do Trabalho. O prazo continua sendo de dois anos para entrar com a ação em face do empregador, podendo reclamar os últimos cinco anos.

JUSTIÇA GRATUITA: PRATICAMENTE TODOS TÊM DIREITO!

PRATICAMENTE TODOS OS TRABALHADORES TÊM DIREITO À JUSTIÇA GRATUITA NO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA. COM JUSTIÇA GRATUITA, NÃO PAGA CUSTAS NEM HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

Somente trabalhadores ricos não possuem o benefício da Justiça Gratuita na Justiça do Trabalho. A Nova CLT previu que aqueles que ganham até 40% do benefício máximo da Previdência Social (cerca de R\$ 2.400,00 mensais), tem direito automático à Justiça Gratuita. Aqueles que ganham mais que isso, basta comprovar a necessidade dos benefícios da Justiça Gratuita para o juiz avaliar. A Reforma Trabalhista fez o que manda o texto da Constituição Federal.



Prevê a Constituição Federal que “O Estado proverá os benefícios da Justiça Gratuita a aqueles que comprovarem insuficiência de recursos”.

TELETRABALHO

O DIREITO DE TRABALHAR EM CASA VEIO COM A REFORMA TRABALHISTA, ANTES DA PANDEMIA!

A Reforma Trabalhista previu que o trabalhador pode trabalhar em casa, e que eventuais custos de trabalhar em casa serão dialogados entre patrão e empregado. Se a Reforma tivesse obrigado as empresas a pagarem todas as despesas sozinhas, provavelmente as empresas não permitiriam que as pessoas trabalhassem em casa. Assim, os eventuais custos do trabalho em casa serão tratados diretamente pelas partes interessadas: patrões e empregados.



O Teletrabalho é um direito que para ser exercido precisa da aprovação tanto do patrão como do empregado. Não se pode obrigar alguém a trabalhar em casa.

SEGURANÇA E CONFORTO AO TRABALHADOR: O NOVO “TEMPO À DISPOSIÇÃO” DO PATRÃO

FICAR NO ESPAÇO DA EMPRESA PARA ESPERAR A CONDUÇÃO POR SEGURANÇA OU MAU TEMPO; USAR O COMPUTADOR DA EMPRESA PARA FAZER TRABALHO DA FACULDADE: AGORA PODE.

Não será computado como horta extra o tempo que o trabalhador permanecer nas dependências da empresa para se proteger do mau tempo, ou por razões de segurança para esperar sua condução. Também não será considerado como hora extra o tempo que permanecer nas dependências da empresa para realizar, por exemplo, um trabalho da faculdade.



Antes da Reforma Trabalhista, o fato de estar dentro da empresa já gerava horas extras. Agora, o diálogo pode permitir coisas que antes da reforma não eram possíveis.

PREMIAÇÃO NO CONTRACHEQUE: MAIS QUE MERECIDO!

A EMPRESA PODE PAGAR PRÊMIO A TRABALHADORES QUE TIVEREM RENDIMENTO ACIMA DO ORDINÁRIO.

NADA MAIS JUSTO: QUEM TRABALHA MELHOR, RECEBE MAIS.

A diferença do pagamento de prêmio previsto na Reforma Trabalhista é que nem a empresa nem o patrão pagarão encargos trabalhistas ou previdenciários sobre este valor. Ele não sofre ataques do Estado, e o valor entra limpo, pode ser pago mensal inclusive. Apenas se o valor somado ao salário passar do teto de isento da Receita Federal, é que haverá cobrança de imposto de renda.



A habitualidade no pagamento do prêmio não gera incorporação ao salário, mesmo que o pagamento seja mensal.

FÉRIAS: REGRA NOVA QUE BENEFICIA O TRABALHADOR

FÉRIAS COM 1/3 SÃO DIREITO DE TODO TRABALHADOR, E CONTINUAM TENDO 30 DIAS. A VANTAGEM AGORA É QUE SE O TRABALHADOR QUISER, PODE PARCELAR OS PERÍODOS DE FÉRIAS.

Caso o trabalhador queira, pode parcelar seus períodos de férias em até 3 vezes no ano, sendo que pela nova lei nesse caso um dos períodos não pode ser inferior a 14 dias, e os outros períodos não podem ser inferiores a 5 dias. O trabalhador não pode ser obrigado pela empresa a tirar férias parceladas ou diretas. Quem decide é o trabalhador, em diálogo com a empresa. A época, a escala das férias é dada pelo empregador, e nisso a reforma não mexeu.



Outro direito criado pela Reforma em favor dos trabalhadores, é que agora as férias não podem ser concedidas 2 dias antes de dia destinado ao repouso remunerado ou feriado, para o trabalhador já não sair “perdendo” esses dias!

VALOR CORRETO DO QUE O TRABALHADOR PEDE NO PROCESSO

ANTES DA REFORMA, OS VALORES DADOS ÀS CAUSAS ERAM EM GRANDE PARTE ALEATÓRIOS E MUITO ELEVADOS. AGORA, PARA POSSIBILITAR A CONCILIAÇÃO, O VALOR DA CAUSA NO PROCESSO TRABALHISTA DEVE CORRESPONDER ÀQUILO QUE ESTÁ SENDO PEDIDO.

Valores adequados nos processos fazem a empresa saber por qual valor está sendo processada. É direito básico do réu saber por qual valor está sendo demandado. Com os valores reais, o valor das causas caiu, e os processos passaram a tramitar mais rapidamente. Além disso, o valor correto das causas permite maior facilidade na conciliação dos processos.



Prevê nesse ponto a Constituição Federal:
“Ninguém será privado de sua liberdade ou de seus bens, sem o devido processo legal”.

EMPRESAS COM MAIS DE 200 COLABORADORES: REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS

PARA REPRESENTAR OS EMPREGADOS SOBRE TEMAS DO DIA-A-DIA, PARA AUMENTAR O DIÁLOGO ENTRE EMPRESAS E TRABALHADORES, A REFORMA REGULAMENTOU UMA PREVISÃO CONSTITUCIONAL, CRIANDO UMA COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES JUNTO AO PATRÃO.

Essa comissão trata dos assuntos do dia-a-dia, como escala de férias, de folgas, de datas festivas, de dias ponte com feriados, com condições de trabalho, situações especiais de colegas de trabalho, equipamentos de proteção individual, prevenção de conflitos e outras melhorias do ambiente de trabalho. Essa comissão não se substitui ao papel do sindicato e seus membros são eleitos pelos trabalhadores e possuem garantia de emprego, a chamada “estabilidade”.



Um jeito de aumentar o diálogo entre patrões e empregados no seio da empresa, dando aos interlocutores dos empregados garantia de emprego (só podem ser mandados embora por justa causa), para melhoria e prevenção de conflitos!

COMO FUNCIONA O TRABALHO AUTÔNOMO PREVISTO NA CLT

A NOVA CLT PREVÊ A POSSIBILIDADE DO TRABALHO AUTÔNOMO, APLICÁVEL AOS TRABALHADORES QUE TRABALHAM POR CONTA PRÓPRIA, SEM SUBORDINAÇÃO, E COM OS DEVIDOS REGISTROS NOS ÓRGÃOS COMPETENTES PARA SEREM AUTÔNOMOS.

Não era justo que um autônomo que ganha R\$ 30.000,00 por mês como autônomo, depois entrasse na Justiça do Trabalho para pedir “vínculo empregatício”, com “salário” de R\$ 30mil por mês, quando a própria Convenção Coletiva daquela categoria previa salário na ordem de R\$ 2.800,00. Como a CLT desconhecia o trabalho autônomo, previsto em leis específicas feitas para caminhoneiros, representantes comerciais dentre outros, a Reforma trouxe ao corpo da CLT a possibilidade do trabalho o autônomo, cujos valores de rendimentos mensais são bem maiores que o do vínculo empregatício, com regulamentação em lei específica, e bem por isso incompatíveis com o “vínculo empregatício”.



Autônomo pode trabalhar para vários tomadores ou para um só, não tem subordinação horária e presta o serviço da forma que melhor lhe aprouver.

5 PRINCIPAIS DIREITOS AOS TRABALHADORES

**A REFORMA TRABALHISTA NÃO MEXEU NOS
PRINCIPAIS DIREITOS DOS TRABALHADORES.**

Férias com 1/3 de 30 dias, 13º salário, FGTS, jornada de trabalho, adicional noturno, hora noturna reduzida, adicionais de insalubridade e periculosidade, contrato de experiência, anotação em CTPS, intervalo de 1h para quem tem jornada superior a 6h, são direitos constitucionais intocáveis.

RAPIDEZ NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS É DE 10 DIAS.

Antes da reforma, dependendo da forma de encerramento do contrato de emprego, havia um prazo para acerto das verbas rescisórias. Para facilitar e reduzir a burocracia, o prazo foi unificado em 10 dias. Agora o TRCT não precisa mais ser carimbado no sindicato, que em muitos casos levava mais ou bem mais que dez dias para carimbar o documento, atrasando o saque do FGTS pelo trabalhador e impedindo o pedido de seguro desemprego. Mas se o trabalhador quiser, é livre para levar o TRCT ao seu sindicato ou para um advogado de sua confiança que pode opinar antes da assinatura ou depois, sendo que nesse caso além do acordo extrajudicial ainda existe o prazo de 2 anos para ingressar com reclamação trabalhista.

E AS DOMÉSTICAS?

A REFORMA TRABALHISTA NÃO MEXEU “EM UMA VÍRGULA” NOS DIREITOS DE DOMÉSTICAS, SIMPLEMENTE PORQUE A REFORMA ALTEROU TEXTOS DA CLT, E AS DOMÉSTICAS NÃO SÃO REGIDAS PELA CLT!

A Reforma não alterou uma vírgula sequer da Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015, Lei que regula todo o trabalho doméstico no Brasil. A Reforma Trabalhista apenas alterou o texto da CLT, que originalmente era de 1.943, você sabia? Era necessário modernizar o texto da lei, pois todo mundo concorda que muita coisa mudou de lá para cá.



As empregadas domésticas não tiveram qualquer alteração com a aprovação da Reforma Trabalhista!

MULTA PARA QUEM NÃO ASSINA A CTPS DO TRABALHADOR

A LEI AUMENTOU O PRAZO DE 48H PARA 5 DIAS ÚTEIS PARA O REGISTRO NA CARTEIRA DE TRABALHO, MAS CRIOU PENALIDADE EM DINHEIRO PARA A EMPRESA QUE NÃO CUMPRE ESSA OBRIGAÇÃO

Fala sério. Nem o trabalhador nem o empregador conseguiam cumprir o prazo de apenas 48h para apresentar todos os documentos, cumprir a burocracia, e efetuar o registro na CTPS do trabalhador. A lei aumentou esse prazo para 5 dias úteis, para ninguém se estressar e conseguir cumprir com o registro em CTPS. Mas a Reforma Trabalhista também foi severa com quem não cumpre a lei. Criou multas em dinheiro, pesadas, para a empresa que não registrar seu empregado e mais: não deixa as multas perderem valor e caírem no esquecimento, porque criou até a forma de reajustar o valor das multas! Fique esperto. Com registro em CTPS todo mundo ganha.



Registro em Carteira é sagrado para o trabalhador, porque gera além de direitos trabalhistas, a prova de tempo de serviço para fins de aposentadoria no futuro. Então a Reforma Trabalhista mexeu no bolso de quem descumpra a lei para proteger o direito dos trabalhadores.

CONTRATAÇÃO POR PESSOA JURÍDICA, MEI E PJ: A REFORMA TRABALHISTA NÃO LEGALIZOU ISSO!

**EMPREGADO TEM DE TER CTPS ASSINADA.
A REFORMA TRABALHISTA NÃO AUTORIZOU OU
ESTIMULA CONTRATAÇÕES DE MEI OU PJ COMO
EMPREGADOS**

Tem sido bastante altos os valores de condenações na Justiça do Trabalho por situações envolvendo empresas que contratam “MEI” ou “PJ” (pessoa jurídica) como empregado. Logo, contratar empregados como “MEI” não é juridicamente correto e a chance da empresa ser condenada na Justiça do Trabalho é bastante elevada.



**MEI não é empregado, e depois as condenações na
Justiça do Trabalho serão bastante elevadas.**

MENTIR EM JUÍZO CUSTA CARO

QUEM MENTE EM JUÍZO COMO TESTEMUNHA PODE SER PRESO, E ISSO JÁ ERA LEI ANTES DA REFORMA. AGORA, QUEM MENTE COMO TESTEMUNHA PODE SOFRER MULTA EM DINHEIRO, SENDO QUE O VALOR VAI PARA A PARTE QUE SERIA PREJUDICADA COM A MENTIRA.

A prova testemunhal é muito importante na Justiça do Trabalho. Por isso, antes da Reforma Trabalhista, a lei já previa a possibilidade de prisão por crime de falso testemunho. Agora com a Reforma, a testemunha mentirosa pode sofrer penalidade em dinheiro, através de multa fixada pelo juiz. Tudo isso para que a verdade prevaleça, a Justiça possa ser feita.



Mentir em juízo custa caro depois da Reforma Trabalhista. Um jeito de fortalecer os meios de prova para aparecer a verdade e ser feita a Justiça no processo.

Apoio:



Hellograf
gráfica & editora

