

REFORMA TRABALHISTA

O Sindemed, atento aos interesses da categoria, esclarece a seguir os principais questionamentos e mudanças que afetam as relações de trabalho, vez que, a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) ainda suscita diversos questionamentos, apesar de estar em vigor há quase dois anos:



1 Validade da Reforma Trabalhista

Desde a promulgação da Reforma Trabalhista muito se discute sobre a possibilidade de aplicação das alterações das regras de direito material aos contratos de trabalho iniciados antes da Reforma.

A nova lei trabalhista, segundo o TST – Tribunal Superior do Trabalho e a Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), não pode ser aplicada a contratos firmados antes de 11 de novembro de 2017, dia em que ela entrou em vigor.

2 Negociado prevalece sobre o legislado

A primeira grande mudança da reforma é que os acordos coletivos poderão ser diferentes do que estabelece a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Isso quer dizer que as convenções e acordos coletivos de trabalho com sindicatos valem como lei.

Serve para pontos específicos, como jornada de trabalho e salário.





3 Contribuição sindical

O desconto na folha de pagamento que era obrigatório passa a ser facultativo. Ou seja, só vai pagar quem quiser.

Caso você queira fortalecer o seu sindicato, o Sindemed, contribua voluntariamente após preenchimento do formulário de autorização de desconto.

4 Força da negociação coletiva x Enfraquecimento Sindical

Tema preocupante é a reformulação da estrutura dos sindicatos.

A reforma trabalhista trouxe um paradoxo na atuação sindical:

- a) priorizou a força da negociação e acordo coletivo para os empregados
- b) enquanto retirou a obrigatoriedade da cobrança do imposto sindical.

Assim, o governo deu força para as negociações coletivas, mas retirou a forma de custeio da atividade sindical que pode prejudicar diretamente os empregados, se os sindicatos deixarem de existir, já que a principal fonte de sustento dos sindicatos era a contribuição sindical que passou a ser facultativa.

Nenhuma instituição vive sem recursos!!!

JUNTOS PODEMOS BUSCAR SEMPRE MAIS DIÁLOGOS E AÇÕES A FIM DE CONSEGUIR MAIS DIGNIDADE, RESPEITO E SALÁRIOS MAIS JUSTOS



É FUNDAMENTAL A PARTICIPAÇÃO DE TODOS JUNTO AO NOSSO SINDICATO! PARA SE INFORMAREM E FAZEREM VALER DOS DIREITOS CONQUISTADOS DURANTE TODOS OS ANOS DE SUA EXISTÊNCIA! Dúvidas entre em contato com Sindemed!

30 ANOS DE CONQUISTAS PARA VOCÊ!

Reajuste Salarial anual; 
Adicional por tempo de serviço com teto de 15% sobre o salário;
Participação nos Resultados anualmente;
Adiantamento do 13º em junho;
Garantia do Vale-refeição com o monitoramento semestral;
Vale transporte com desconto diferenciado;
Horas Extras com adicional de 75%;
Auxílio empregada Mãe;
Plano de saúde; Seguro de vida;



5 Comissão de Representantes de Empregados

Todas as empresas que tiverem mais de 200 empregados deverão ter uma comissão de representantes para negociar com a empresa.

Eles serão eleitos e podem ser sindicalizados ou não.

6 Jornada de trabalho

A jornada de trabalho pode ser negociada, mas deve respeitar os limites da Constituição.

Por exemplo, a jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, conforme prevista na CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA da CCT vigente.

Mas fica mantido o limite de 44 horas de trabalho por semana e de 220 por mês.





7 Intervalo para repouso e almoço (intrajornada)

O intervalo dentro do expediente também será negociável.

Mas é necessário ter o mínimo de 30 minutos nas jornadas maiores do que 6 horas.

8 Tempo à disposição do empregador

Indevido o pagamento pelo tempo gasto com a troca de uniforme, exceto se a troca no estabelecimento for obrigatória.

Excluiu o pagamento pelo tempo destinado à práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividade de relacionamento social e higiene pessoal.





9 Férias

Uma das principais mudanças na Reforma Trabalhista são as férias.

Agora, elas podem ser divididas em até 3 períodos.

Autorizou o fracionamento das férias em até três períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias e os demais de cinco dias.

Outro detalhe importante é que o período de descanso não pode começar nos dois dias antes de um feriado ou do dia de descanso na semana (RSR)

Revogou o dispositivo que vedava o fracionamento das férias para o menor de 18 e maior de 50 anos.

10 Deslocamento - horas *in itinere*

O tempo que o trabalhador utiliza da sua casa até o trabalho e o retorno, mesmo que o transporte seja fornecido pela empresa e o local seja de difícil acesso e não servido por transporte público regular, deixa de ser obrigatoriamente pago ao funcionário.





11 Danos extrapatrimoniais

Criou o título que disciplina os danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de emprego, incluindo parâmetros de condenação e valores de indenizações em conformidade com o grau da lesão

12 Feriados e banco de horas

Com a reforma trabalhista, os acordos coletivos poderão determinar a troca do dia de feriado.

Também será possível criar um banco de horas, que terá 6 meses para ser compensado.

Se esse período terminar sem a compensação, as horas extras terão que ser pagas com adicional de 50% no valor.





13 Mas você sabe o que é banco de horas?

Banco de Horas é o excesso de horas de um dia de trabalho poder ser compensado em outro dia de trabalho, por força de negociação coletiva sem acréscimo de salário, desde que não exceda as jornadas semanais de trabalho e nem seja ultrapassado o número máximo de 10 horas diárias.

A Cláusula Vigésima da CCT vigente do Sindemed dispõe acerca do banco de horas.

14 Jornada Parcial de Trabalho

Será permitida a jornada semanal de até 30 horas, sem hora extra, ou de até 26 horas semanais com acréscimo de até 6 horas extras.





15 Rescisão – Dispensa da homologação pelo sindicato

A homologação da rescisão não precisa mais ser feita no sindicato ou por autoridade do Ministério do Trabalho.

Agora, ela pode ser feita na empresa, com os advogados da empresa e do funcionário.

16 Demissão por comum acordo

É quando tanto patrão quanto trabalhador quer encerrar o contrato. Nesse caso, o funcionário terá direito a receber metade do aviso prévio e da multa de 40% sobre o saldo do FGTS.

Neste caso, ele também poderá sacar até 80% do FGTS, mas não receberá o seguro-desemprego





17 Remuneração

Benefícios como auxílios, prêmios e abonos deixam de fazer parte da remuneração.

Passam a ter natureza indenizatória as parcelas pagas com habitualidade, tais como ajuda de custo (até 50% da remuneração mensal), auxílio-alimentação (vedada sua concessão em dinheiro), diárias para viagem, prêmios, abonos, serviços médicos e odontológicos, despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos e próteses.

Na prática, eles vão deixar de ser contabilizados na cobrança de encargos trabalhistas e previdenciários.

18 Gestantes e Lactantes

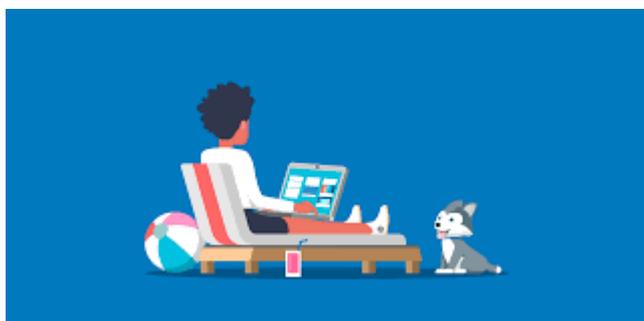
A grávida será afastada de qualquer ambiente insalubre.

Ela só poderá retornar para o local de insalubridade média ou mínima se o médico de sua escolha expressamente autorizar.



19 Autônomo exclusivo

Trabalhador poderá prestar serviço para uma empresa de forma exclusiva e contínua sem que se configure o vínculo empregatício.



20 Trabalho remoto (home office)

Antes não era regulamentado pela CLT. Agora, empresa e trabalhador podem negociar as responsabilidades sobre despesas relacionadas às funções

21 Direitos que não podem mudar

Os pagamentos do FGTS, 13º salário, seguro-desemprego e salário-família;
O adicional de hora extra, a licença-maternidade (de 120 dias) e o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço;

Também não podem ser modificadas as normas de saúde, segurança e higiene do trabalho.



22 Regulamentação da vestimenta pelo empregador

O empregador é o responsável por definir o padrão de vestimenta, sendo do empregado a responsabilidade pela lavagem do uniforme, salvo se para a lavagem necessite de produtos ou procedimentos diferenciados em relação às roupas de uso comum.

23 Alterações na dispensa do empregado (individual ou coletiva)

Passa a ser de 10 dias o prazo para pagamento das verbas rescisórias, independentemente do aviso prévio.

Prévia autorização obrigatória do sindicato profissional e/ou negociação coletiva para as dispensas coletivas e programas de desligamento voluntário (PDV).

Em caso de PDV, haverá quitação plena e irrevogável dos direitos trabalhistas prevista em negociação coletiva, salvo expressa disposição em contrário negociada entre as partes.



24 Termo anual de quitação de obrigações trabalhistas

Constitui a possibilidade de empregado e empregador, na vigência ou não do contrato, firmarem termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, o que deverá ser obrigatoriamente feito perante o sindicato profissional.

25 Multa devida pelo empregador – empregados não registrados

Passa a ser de R\$ 3 mil (três mil reais) por empregado não registrado a multa devida pelo empregador e de R\$ 800 (oitocentos reais) para a ME ou EPP.

Exclui a dupla visita para a autuação e cria uma penalidade, multa de R\$ 600 (seiscentos reais), em caso de não fornecimento dos dados dos empregados.



26 Liberdade maior de negociação do contrato de trabalho

Empregados graduados (curso superior) e que percebam remuneração superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 11 mil, aproximadamente) podem negociar seu contrato de trabalho com maior liberdade, tendo essa pactuação eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos e a própria legislação.

Podem inserir cláusula por sua iniciativa ou com sua expressa anuência.

27 Justiça gratuita

Poderá recorrer à justiça gratuita quem recebe menos do que 40% do teto do INSS e que comprovar que não possui recursos e para aqueles que comprovarem insuficiência de recursos, mas sem vincular ao sustento próprio e da família.

Quem perder o processo trabalhista será obrigado a pagar os honorários periciais (se existir crédito no processo) e os honorários sucumbenciais (pago ao advogado da parte vencedora) entre 5% e 15% do valor da condenação da sentença.



28 Impactos da Reforma Trabalhista – Queda das Reclamações Trabalhistas

Um dos maiores efeitos da reforma foi a queda acentuada de reclamações trabalhistas.

Segundo dados dos Tribunal Superior do Trabalho (TST), entre janeiro e setembro de 2018, as varas do Trabalho receberam 1.287.208 reclamações trabalhistas. No mesmo período de 2017, foram 2.013.241 queixas.

Ou seja uma queda de quase 50%



29 Impactos da Reforma Trabalhista – Queda Negociações Coletivas Concluídas

A quantidade de negociações concluídas caiu 39,6% apenas no primeiro semestre de 2018 em relação ao mesmo período de 2017.

Sem uma solução, muitos avanços da reforma em relação a atuação dos sindicatos para defender os interesses dos funcionários diante da empresa podem congelar.

Quantidade de negociações concluídas

Estrutura da negociação	1º semestre de 2017	1º semestre de 2018	Redução
Acordos	11.462	7.563	34%
Convenções	1.680	920	45,2%
Total	13.142	8.483	39,6%

Fonte: Fipe

FONTE: Portal CTB



ASSOCIE-SE AO SINDEMED! Fortaleça seu sindicato e conseqüentemente o poder de negociação da sua categoria! Clique no link a seguir e sindicalize-se.

<http://sindemedmg.org.br/paginas/associe-se>

