

INFORMATIVO JURÍDICO 01/2017 DIRECIONADO AOS EMPRESÁRIOS LOTÉRICOS DO ESTADO DO PARANÁ.

INFOJUR/SINLOPAR/CARDOSOEMARQUESADVOGADOS.01/2017

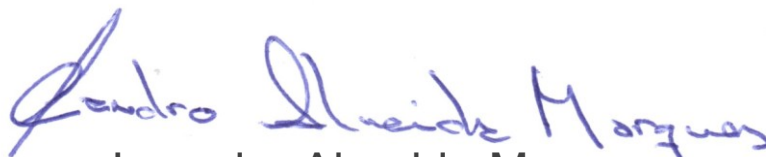
Prezados Lotéricos

Dando sequência aos trabalhos (INFORMATIVOS) iniciados no ano de 2016, faremos uma breve explanação sobre os 30 pontos centrais da nova lei trabalhista que entrará em vigor no mês de novembro de 2017.

MENSALMENTE, SERÁ POSTADO UM INFORMATIVO CONTENDO DICAS SOBRE OS ASSUNTOS JURÍDICOS MAIS CORRUIQUEIROS NO AMBIENTE LOTÉRICO, PARA SANAR AS PRINCIPAIS DÚVIDAS E ATUAR NA PREVENÇÃO DE POSSÍVEIS DEMANDAS.

SUGESTÕES SOBRE NOVOS TEMAS A SEREM ABORDADOS NOS INFORMATIVOS, DEVEM SER ENCAMINHADOS PARA A SECRETARIA DO SINLOPAR (WWW.SINLOPAR.COM.BR) COM O SEGUINTE TÍTULO – NOVO TEMA PARA O INFORMATIVO JURÍDICO MENSAL.

DESDE JÁ AGRADECEMOS A ATENÇÃO.



Leandro Almeida Marques

Advogado, Consultor Jurídico do SINLOPAR e
Sócio fundador do escritório CARDOSO & MARQUES ADVOGADOS.

INFORMATIVO JURÍDICO 01/2017 DIRECIONADO AOS EMPRESÁRIOS LOTÉRICOS DO ESTADO DO PARANÁ.

INFOJUR/SINLOPAR/CARDOSOEMARQUESADVOGADOS.01/2017

A reforma trabalhista que entrará em vigor no mês de novembro de 2017, altera mais de 100 pontos da atual legislação, como divisão de férias e extensão da jornada, além de implantar novas modalidades, como o trabalho remoto, mas preserva os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Neste informativo (nº01/2017), faremos uma comparação de como era e como vão ficar os 30 pontos centrais desta nova lei.

1. ACORDOS COLETIVOS

Como é hoje?

A legislação trabalhista vale mais que acordos e convenções, a menos que estes sejam mais vantajosos para o trabalhador.

Como vai ficar?

Esta é a principal mudança da reforma. Pelo texto, empregados e empregadores poderão negociar uma lista de 15 itens, incluindo jornada, participação nos lucros e banco de horas. Direitos essenciais, como salário mínimo, FGTS, férias proporcionais e décimo terceiro salário permanecem inegociáveis.

2. JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO

Como é hoje?

A CLT prevê que a jornada de trabalho deve ser de até oito horas diárias, com no máximo duas horas extras, previstas em acordo ou contrato coletivo de trabalho. A jornada semanal deve ser de até 44 horas semanais, totalizando 220 horas mensais.

Como vai ficar?

O texto mantém a jornada máxima de 44 horas semanais, mas permite outros arranjos. Será permitido, por exemplo, negociar jornadas de 12 horas, que darão direito a 36 horas de descanso, como já ocorre em algumas categorias. Mas esse é um dos pontos que o governo prometeu alterar. Segundo o senador Romero Jucá, haverá uma mudança posterior prevendo a obrigatoriedade de que esse tipo de acordo seja assinado pelo sindicato da categoria.

3. JORNADA PARCIAL

Como é hoje?

A lei considera trabalho com jornada parcial aquele com 25 horas semanais, sem previsão de horas extras.

Como vai ficar?

O novo texto amplia esse limite para 30 horas semanais, sem horas extras, ou para 26 horas semanais, com previsão de seis horas extras. A reforma estipula ainda que esses trabalhadores terão direito a 30 dias de férias, assim como aqueles que trabalham em regime padrão.

4. PARCELAMENTO DE FÉRIAS

Como é hoje?

A CLT permite que, "em casos excepcionais", as férias possam ser parceladas em dois períodos, desde que um deles não seja inferior a dez dias corridos.

Como vai ficar?

As férias podem ser fatiadas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 15 dias corridos e os outros dois não podem ser de menos que cinco dias corridos, cada um. O novo texto retira a ressalva de "casos excepcionais" da lei e diz que, para que ocorra o parcelamento, basta que haja "concordância do empregado".

5. TRABALHO INTERMITENTE

Como é hoje?

CLT não prevê esse tipo de contrato, só permite a contratação por hora ou por dia de trabalho.

Como vai ficar?

Esse tipo de contrato permitirá a prestação de serviços com interrupções, em dias alternados ou apenas por algumas horas na semana. O trabalhador tem que ser convocado com, pelo menos, cinco dias de antecedência. A exceção são os aeronautas, que não podem seguir esse regime. O governo prometeu que editará uma nova regra para que trabalhadores em regime padrão não possam ser demitidos e recontratados como intermitentes, sem antes passar por uma quarentena de 18 meses.

6. IMPOSTO SINDICAL

Como é hoje?

A contribuição é obrigatória e o pagamento equivale a um dia de trabalho, para financiar os sindicatos.

Como vai ficar?

A contribuição passa a ser facultativa. O governo promete fazer uma recomendação para que o fim do imposto sindical seja gradual.

7. TRABALHO EM CASA

Como é hoje?

A CLT não regula este tipo de trabalho.

Como vai ficar?

O texto considera teletrabalho "prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo". Por exemplo: trabalhar de casa, usando computador e smartphones. A nova legislação permite que ocorra a alteração de regime presencial para o regime de teletrabalho desde que haja acordo entre as partes. Mas o inverso, a mudança de teletrabalho para presencial, poderá ser determinada pelo empregador, com prazo mínimo de transição de 15 dias.

8. DEMISSÃO

Como é hoje?

Em caso de demissão sem justa causa, o trabalhador tem direito às verbas rescisórias, como a multa de 40% sobre o FGTS.

Como vai ficar?

As verbas rescisórias estão mantidas em caso de demissão sem justa causa. No entanto, a reforma cria a figura da demissão consensual. Em caso de contrato extinto por "acordo entre empregado e empregador", conforme o texto, serão divididas pela metade o aviso prévio (em caso de aviso indenizado) e a multa de 40% sobre o FGTS.

9. CONTRATO TEMPORÁRIO

Como é hoje?

O contrato temporário teve seu prazo aumentado de 90 para 180 dias com a lei de terceirização, em março. Hoje, é possível prorrogar por mais 90 dias.

Como vai ficar?

A reforma diminui para 120 dias o prazo do contrato temporário, prorrogáveis pelo dobro do período inicial, qualquer que ele seja.

10. BANCO DE HORAS

Como é hoje:

Horas extras acumuladas devem ser compensadas em no máximo um ano; vencido esse prazo, devem ser pagas em dinheiro com acréscimo de 50%.

Como vai ficar?

Banco de horas poderá ser negociado individualmente com a empresa. Nesse caso, o prazo para compensar as horas é reduzido para seis meses.

11. TERCEIRIZADOS

Como é?

Empresa escolhe estender ou não ao terceirizado os serviços de alimentação, transporte, segurança e atendimento médico oferecidos ao empregado.

Como vai ficar?

Inclusão nesses benefícios será obrigatória e é proibida a recontração de funcionário como terceirizado por 18 meses após a demissão.

12. AUTÔNOMOS

Como é hoje?

Empresas podem fazer contratos com autônomos, mas se houver exclusividade e continuidade na prestação do serviço, há vínculo empregatício.

Como vai ficar?

Empresas poderão contratar autônomos e, mesmo se houver relação de exclusividade e continuidade na prestação do serviço, não haveria vínculo empregatício. Porém, segundo Jucá, o governo deve vedar cláusula de exclusividade em contratos com trabalhadores autônomos.

13. INTERVALO PARA ALMOÇO

Como é hoje?

A CLT prevê intervalo para almoço de uma hora a no máximo duas horas.

Como vai ficar?

Poderia ser alterado por acordo entre empresa e empregado, sendo reduzido para no mínimo de 30 minutos caso o trabalhador tenha interesse. Mas há a possibilidade de o Planalto vetar esse ponto.

14. GRÁVIDAS E LACTANTES

Como é hoje?

Atualmente, grávidas e lactantes não podem trabalhar em locais insalubres, independentemente do grau de insalubridade.

Como vai ficar?

Grávidas poderão ser afastadas do trabalho em locais insalubres de graus "mínimo" e "médio", desde que apresentem atestado médico. Em caso de grau máximo de insalubridade, o trabalho não será permitido para grávidas. Já lactantes poderão ser afastadas do trabalho em locais insalubres de qualquer grau, desde que apresentem atestado médico. Os atestados serão emitido por médico de "confiança da mulher" e deverão recomendar o afastamento durante a gravidez ou lactação. Mas, segundo o senador Romero Jucá, o governo pode mudar a regra, afirmando que o atestado será emitido por médico do trabalho.

15. DEMISSÃO DE GRÁVIDA

Como é hoje?

Não há limite de tempo para avisar a empresa sobre a gestação.

Como vai ficar?

Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.

16. UNIFORME

Como é?

Atualmente, a legislação trabalhista não prevê essas regras.

Como vai ficar?

Pela proposta, cabe ao empregador definir o tipo de vestimenta no ambiente de trabalho. A higienização do uniforme será de responsabilidade do trabalhador, a não ser nos casos em que forem necessários procedimentos ou produtos específico para a lavagem do uniforme.

17. GRATIFICAÇÕES

Como é hoje?

Faz parte do salário como qualquer outro benefício pago pela empresa.

Como vai ficar?

A gratificação não vai mais integrar o salário depois de 10 anos. Se a pessoa deixar o cargo, deixará de receber o adicional, não importando o tempo em que ficou na função.

18. HOMOLOGAÇÃO

Como é hoje?

Para quem está empregado numa empresa há mais de um ano, a homologação da rescisão é obrigatória.

Como vai ficar?

A proposta da reforma acaba com essa regra. A rescisão será feita apenas entre patrões e empregados. Porém, o Planalto pode vetar a mudança.

19. DEMISSÃO EM MASSA

Como é hoje?

Precisa ser negociada com o sindicato da categoria e só pode ocorrer por motivos econômicos.

Como vai ficar?

Em caso de demissões coletivas, não precisará mais ocorrer uma negociação entre as empresas e os sindicatos.

20. PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA?

Como é hoje?

Alguns benefícios não pagos durante o PDV podem ser questionados na Justiça.

Como vai ficar?

O PDV vai dar quitação total do contrato de trabalho. Caso o empregado ache que seus direitos não estão sendo quitados, precisará reclamar antes de assinar o acordo.

21. EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Como é hoje?

A Justiça entende que pessoas que exercem a mesma função dentro de um mesmo grupo econômico têm direito à mesma remuneração.

Como vai ficar?

O requisito, para equiparação salarial, da prestação do serviço precisar ser na “mesma localidade”, será alterado para o “mesmo estabelecimento empresarial”. Devendo ser prestado “para o mesmo empregador”, por tempo não superior a quatro anos.

22. DANOS MORAIS

Como é hoje?

Os juízes estipulam o valor em ações envolvendo danos morais.

Como vai ficar?

A proposta impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização. Ofensas graves cometidas por empregadores devem ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do ofendido.

23. TEMPO NA EMPRESA

Como é hoje?

A CLT considera serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

Como vai ficar?

Não são consideradas dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.

24. REMUNERAÇÃO

Como é hoje?

A remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integram os salários.

Como vai ficar?

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

25. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Como é hoje?

O plano de cargos e salários precisa ser homologado no Ministério do Trabalho e constar do contrato de trabalho.

Como vai ficar?

O plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente.

26. TRANSPORTE

Como é hoje?

O tempo de deslocamento no transporte oferecido pela empresa para ir e vir do trabalho, cuja localidade é de difícil acesso ou não servida de transporte público, é contabilizado como jornada de trabalho.

Como vai ficar?

O tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

27. PRAZO DE VALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

Como é hoje?

As cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e só podem ser modificados ou suprimidos por novas negociações coletivas. Passado o período de vigência, permanecem valendo até que sejam feitos novos acordos ou convenções coletivas.

Como vai ficar?

O que for negociado não precisará ser incorporado ao contrato de trabalho. Os sindicatos e as empresas poderão dispor livremente sobre os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas, bem como sobre 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.

28. REPRESENTAÇÃO

Como é hoje?

A Constituição assegura a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, mas não há regulamentação sobre isso. Esse delegado sindical tem todos os direitos de um trabalhador comum e estabilidade de dois anos.

Como vai ficar?

Os trabalhadores poderão escolher 3 funcionários que os representarão em empresas com no mínimo 200 funcionários na negociação com os patrões. Os representantes não precisam ser sindicalizados. Os sindicatos continuarão atuando apenas nos acordos e nas convenções coletivas.

29. AÇÕES NA JUSTIÇA

Como é hoje?

O trabalhador pode faltar a até três audiências judiciais. Os honorários referentes a perícias são pagos pela União. Além disso, quem entra com ação não tem nenhum custo.

Como vai ficar?

O trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcar com as custas do processo. Para os chamados honorários de sucumbência, devidos aos advogados da parte vencedora, quem perder a causa terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença.

O trabalhador que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários de perícias se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa. Caso contrário, a União arcará com os custos. Da mesma forma, terá de pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação.

Além disso, o advogado terá que definir exatamente o que ele está pedindo, ou seja, o valor da causa na ação.

Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária. É considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros.

Caso o empregado assine a rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Além disso, fica limitado a 8 anos o prazo para andamento das ações. Se até lá a ação não tiver sido julgada ou concluída, o processo será extinto.

30. MULTA

Como é hoje?

A empresa está sujeita a multa de um salário mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Como vai ficar?

A multa para empregador que mantém empregado não registrado é de R\$ 3 mil por empregado, que cai para R\$ 800 para microempresas ou empresa de pequeno porte.

Leandro Almeida Marques

Advogado, Consultor Jurídico do SINLOPAR e
Sócio fundador do escritório CARDOSO & MARQUES ADVOGADOS.

Curitiba 29/09/2017