



MUDANÇA DA CLT: CONHEÇA UM POUCO MAIS DO QUE VIRÁ



As mudanças na CLT e nas relações de trabalho e emprego passaram a vigorarem de maneira diferente das atuais.

Veja aqui exemplos destas mudanças e compreenda mais e melhor este novo cenário.

1. Ajuda de custo não vai integrar salário

Valores relativos a prêmios, importâncias pagas

habitualmente sob o título de "ajuda de custo", diária para viagem e abonos, assim como os valores relativos à assistência médica ou odontológica, não integrarão o salário.

Na prática, isso significa que boa parte do salário do empregado poderá ser paga por meio dessas modalidades, sem incidir nas verbas do INSS e FGTS.

2. Vai ficar mais difícil pedir equiparação salarial

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.

Tal alteração diminui as chances de se pedir equiparação nos casos de empregados que exercem a mesma função, mas recebem salários diferentes, pois trabalham em empresas diferentes do grupo econômico.

Além disso, se exclui a possibilidade de reconhecimento do "paradigma remoto", quando o pedido de equiparação se dá com um colega que teve reconhecida, por via judicial, a equiparação com outro colega.

3. Gratificação para quem tem cargo de confiança não vai integrar salário depois de 10 anos

Atualmente a gratificação paga para quem está em cargo de confiança, que hoje é em torno de 40% do salário básico, é incorporada ao salário do empregado, caso este fique no cargo por mais de 10 anos.

A proposta remove essa exigência temporal, não incorporando mais a gratificação à remuneração quando o empregado é revertido ao cargo anterior.

4. Homologação de rescisão pelo sindicato deixa de ser obrigatória para quem tem mais de um ano de casa

Não haverá mais necessidade de homologação do Termo de Rescisão pelo sindicato ou Ministério Público para os empregados que trabalharem por mais de um ano, valendo a assinatura firmada somente entre empregado e empregador.

5. Demissão em massa não precisará mais ter a concordância do sindicato

As dispensas coletivas, também conhecidas como demissões em massa, não precisarão mais da concordância do sindicato, podendo ser feitas diretamente pela empresa, da mesma forma que se procederia na dispensa individual.

6. Quem aderir a plano de demissão voluntária não poderá reclamar direitos depois

A adesão a plano de demissão voluntária dará quitação plena e irrevogável aos direitos decorrentes da relação empregatícia.

Ou seja, a menos que haja previsão expressa em sentido contrário, o empregado não poderá reclamar direitos que entenda violados durante a prestação de trabalho.

7. Perder habilitação profissional vai render demissão por justa causa

Foi criada nova hipótese para rescisão por justa causa, isto é, quando o empregado não recebe parte das verbas rescisórias, pois deu motivo para ser dispensado.

Pela nova previsão, nos casos em que o empregado perder a habilitação profissional que é requisito imprescindível para exercer sua atividade, tais como farmacêuticos, médicos ou biomédicos, isso será motivo suficiente para a dispensa por justa causa.

8. Acordo poderá permitir que trabalhador receba metade do aviso prévio indenizado

Foi criada a possibilidade de se realizar acordo, na demissão do empregado, para recebimento de metade do aviso prévio indenizado.

O trabalhador poderá movimentar 80% do valor depositado na conta do FGTS, mas não poderá receber o benefício do Seguro Desemprego.

9. Arbitragem poderá ser usada para solucionar conflitos trabalhistas

Também foi criada a possibilidade de utilização da arbitragem como meio de solução de conflito, quando a remuneração do empregado for igual a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios da Previdência Social, atualmente de R\$ 5.531,31.

10. Contribuição sindical será facultativa

A contribuição sindical deixa de ser obrigatória e passa a ser facultativa tanto para empregados quanto para empregadores.

11. Duração da jornada e dos intervalos poderá ser negociada

As regras sobre duração do trabalho e intervalos passam a não serem consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins da negociação individual.

Isso significa que poderão ser negociadas, ao contrário do que ocorre atualmente.

12. Negociações deixam de valer após atingirem prazo de validade

Atualmente, uma vez atingido o prazo de validade da norma coletiva, convenção ou acordo, caso não haja nova norma, a negociação antiga continua valendo.

Pela proposta reformista isso deixa de acontecer.

As previsões deixam de ser válidas quando ultrapassam a validade da norma, não podendo mais ser aplicadas até que nova negociação ocorra.

13. Acordo Coletivo vai prevalecer sobre Convenção Coletiva

Fica garantida a prevalência do Acordo Coletivo, que ocorre com a negociação entre empresa e sindicato sobre as Convenções Coletivas.

Atualmente, isso só acontece nas normas que forem mais benéficas ao empregado.

14. Quem perder ação vai pagar honorários entre 5% e 15% do valor do processo

Fica estabelecido que serão devidos honorários pagos aos advogados pela parte que perde à parte que ganha, entre 5% e 15% sobre o valor que for apurado no processo.

Isso passa a valer até mesmo para beneficiário da Justiça Gratuita, que ficará com a obrigação "em suspenso" por até dois anos após a condenação.

Atenciosamente,

Humberto Marques Tibúrcio

SindLab

Presidente

Eu fiz minha parte! ®