

**Fique ligado:**

Receba alertas de notícias urgentes de EXAME.com

**Assine**

Powered by Pushnews

Não, obrigado.

Oba, eu quero!

7 mudanças da reforma trabalhista que todo empregado deve saber

Advogada especialista em direito do trabalho destaca pontos da reforma que profissionais com contrato regido pela CLT mais devem prestar atenção

Por **Camila Pati**

© 25 jul 2017, 16h52 - Publicado em 25 jul 2017, 15h00



Carteira de Trabalho: novas regras trabalhistas entram em vigor em novembro (Rafael Neddermeyer/Fotos Públicas)

São Paulo – Sancionada no dia 13 pelo presidente Michel Temer, a **reforma trabalhista** trouxe mudanças que entram em vigor em novembro, quando termina o prazo legal de 120 dias. Até lá, **empresas e funcionários tentam entender o que, de fato, muda** para contratos de trabalho, novos e já estabelecidos.

PUBLICIDADE

**Fique ligado:**

Receba alertas de notícias urgentes de EXAME.com

**Assine**

Powered by Pushnews

Não, obrigado.

Oba, eu quero!

Aos profissionais empregados, a advogada Roberta de Oliveira Souza, especialista em **direito** e processo do trabalho, indica que prestem atenção, em especial a sete pontos. Ao todo, mais de 100 pontos da **CLT** tiveram modificações com a reforma, que ficou definida oficialmente como a lei 13.467/2017.

Confira as mudanças que a advogada destaca:

1. Indenização por danos morais

Violação à imagem, à intimidade, à privacidade, à honra e à autoestima são alguns exemplos de danos morais mas, atualmente, não existem critérios pré-definidos na lei para guiar a avaliação do juiz na hora de decidir sobre o tema, segundo explica Roberta.

“A doutrina e a jurisprudência criaram critérios para tentar balizar o valor da indenização, dentre eles: a extensão dos efeitos da ofensa, a intensidade do sofrimento ou da humilhação, o grau de culpa ou dolo e a situação econômico e social das partes envolvidas”, explica.

Esses parâmetros foram mantidos pela reforma trabalhista que trouxe mais alguns para tentar medir o tamanho do dano moral e, assim, definir o valor da indenização.

A novidade está no art. 223-G, §1º da Lei 13.467/2017 que estipula que o valor da indenização será definido com base no salário da pessoa que foi ofendida, ou seja, quem sofreu o dano moral.

Para ofensas leves, a indenização máxima definida pela nova lei é de até três vezes o último salário contratual do ofendido. Se for considerada ofensa média, pode chegar a cinco vezes o último salário. Ofensas graves podem ter indenização de até 20 salários e gravíssimas, 50.

Se for uma empresa (pessoa jurídica) que sofrer o dano moral, a definição da indenização vai seguir os mesmos critérios só que tendo como base o salário do ofensor, ou seja, de quem causou o dano moral. Nos dois casos, reincidência pode dobrar o valor da indenização.

Na opinião de Roberta, esses novos critérios definidos pela reforma trabalhista são inconstitucionais, já que o art. 5º, caput da Constituição Federal dispõe que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

“É evidente que tal estipulação legal fere de morte o princípio da isonomia ou da igualdade, tendo em vista que a vida de um ser humano não pode ser avaliada segundo seu padrão de remuneração”, afirma a advogada.

Esse argumento de inconstitucionalidade pode ser usado, segundo a especialista, em juízo já que é responsabilidade do juiz decidir se a lei fere ou não a Constituição, que é a norma suprema do Brasil.

2. Intervalo de repouso e alimentação

Hoje, a regra utilizada para indenizar funcionários que não têm respeitado o direito de intervalo para repouso e alimentação durante o dia de trabalho – de, no mínimo, uma e, no máximo, duas horas para jornadas de 8 horas diárias – vem de uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho, a 437.

O TST definiu que o empregador que não der o intervalo deve pagar o valor que o funcionário receberia por trabalhar aquele período inteiro do intervalo somando, no mínimo, 50% do valor da remuneração da hora normal de trabalho, para além da jornada regular.

Com a reforma trabalhista em vigor, a empresa não terá que pagar o valor correspondente ao período inteiro do intervalo. Apenas o valor correspondente ao tempo perdido será indenizado.

“A não concessão ou a concessão parcial do intervalo a empregados urbanos e rurais vai implicar o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”, explica a advogada.

3. Trabalho intermitente

A reforma criou a possibilidade legal de contrato de trabalho em que a prestação de serviços não é contínua. É o trabalho intermitente, ou seja, quando ocorre a alternância de período de atividade e inatividade. Esse período de trabalho pode ser de horas, dias ou meses.

O contrato de trabalho intermitente poderá ser feito entre qualquer empregado e qualquer empregador, independentemente da atividade, exceto para aeronautas, que, segundo explica a especialista, têm contratos regidos por uma legislação própria.

**Fique ligado:**

Receba alertas de notícias urgentes de EXAME.com

**Assine**

A reforma define que o profissional poderá se manifestar em até um dia útil a partir de quando ele aceitar e não comparecer ou não cumprir o contrato terá que pagar à empresa em 30 dias multa de 50% da remuneração que ele receberia pelo trabalho. Se quem descumprir fora empresa, o profissional terá direito de receber esse mesmo valor como indenização, explica Roberta.

Powered by Pushnews

Não, obrigado.

Oba, eu quero!

Se ele aceitar e não comparecer ou não cumprir o contrato terá que pagar à empresa em 30 dias multa de 50% da remuneração que ele receberia pelo trabalho. Se quem descumprir fora empresa, o profissional terá direito de receber esse mesmo valor como indenização, explica Roberta.

Se ele aceitar e não comparecer ou não cumprir o contrato terá que pagar à empresa em 30 dias multa de 50% da remuneração que ele receberia pelo trabalho. Se quem descumprir fora empresa, o profissional terá direito de receber esse mesmo valor como indenização, explica Roberta.

No fim de cada período de prestação de serviço, o funcionário recebe, além da remuneração, o valor correspondente a férias proporcionais com acréscimo de um terço, 13º salário proporcional, valor devido como repouso semanal remunerado e mais os valores adicionais legais.

A cada 12 meses, o profissional tem direito a nos próximos 12 meses a ter um mês em que obrigatoriamente não será convocado a trabalhar pelo mesmo empregador.

“As críticas feitas a esse dispositivo consistem, em síntese, na impossibilidade do empregado de se organizar e manter uma rotina, além de não poder contar com uma renda fixa, o que gera muita insegurança e instabilidade na vida desse trabalhador”, afirma Roberta.

4. Negociação coletiva

“Hoje, segundo entendimento consolidado no Supremo Tribunal Federal (STF) e no TST a negociação coletiva é válida desde que implique contrapartidas recíprocas, isto é, transação, que é o que deve ocorrer em qualquer negociação, e não renúncia”, afirma Roberta.

Com a reforma, negociações coletivas que tenham como consequência a piora das condições para o funcionário sem que ele receba qualquer contrapartida por isso não poderão mais ser anuladas na Justiça.

Na hora de analisar uma convenção ou um acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho, segundo explica a advogada, vai balizar a sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

5. Tempo no trajeto

As súmulas 90 e 320 do TST, segundo Roberta, consideram que o tempo de trajeto da residência até o trabalho quando o transporte é oferecido pela empresa e, desde que o local seja de difícil acesso ou não servido por transporte público, entra na conta da jornada de trabalho. A reforma trabalhista mudou essa regra.

“O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”, explica a advogada.

6. Equiparação salarial

Quando a lei passar a vigorar, a equiparação salarial entre funcionários que exercem trabalho de igual valor só será possível entre empregados de um mesmo estabelecimento empresarial e não mais no mesmo município ou na mesma região metropolitana, como é a regra hoje.

Mas, o que é trabalho de igual valor? “Hoje o art. 461, § 1º da CLT estabelece que o trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos”, explica a advogada.

A reforma trouxe ainda uma nova regra: o tempo de serviço prestado pelos funcionários para o mesmo empregador não pode ser superior a quatro anos.

“Do mesmo modo, a diferença de tempo na função não poderá ser superior a 2 anos, disposição que corresponde ao art. 461 da CLT antes da reforma”, diz a advogada.

Outra mudança é que não será mais possível o reconhecimento do chamado “paradigma remoto”, que é quando o pedido de equiparação se dá com um colega que teve reconhecida, por via judicial, a equiparação com outro funcionário.

“A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função”, afirma Roberta. É importante destacar que o pedido de equiparação salarial continua sendo possível apenas em empresas que não oferecem plano de cargos e salários.

Só que com a reforma, o quadro de carreira não precisará mais ser reconhecido pelo Ministério do Trabalho ou em outro órgão público, como é hoje.

7. Demissão em massa

A reforma derrubou a necessidade de que demissões em massa sejam negociadas coletivamente entre sindicatos de trabalhadores e patronais ou entre o sindicato de trabalhadores e a empresa.

**Fique ligado:**

Receba alertas de notícias urgentes de EXAME.com

**Assine**

"Ainda que milhares de trabalhadores sejam centenas de famílias, tal dispensa coletiva s

Powered by Pushnews

Não, obrigado.

Oba, eu quero!

reflexos nefastos para a economia local e :forma", afirma Roberta.

Veja também**CARREIRA - VOCÊ S/A****Reforma trabalhista mudou as regras para home office. Entenda**

🕒 20 jul 2017 - 14h07

**CARREIRA - VOCÊ S/A****Reforma trabalhista é péssima para você? Veja principal mudança**

🕒 12 jul 2017 - 17h07

NOTÍCIAS SOBRE

CLT

DIREITOS TRABALHISTAS

REFORMA TRABALHISTA

Recomendado por

**Pela Web**

PATROCINADO

Cientista revela como falar inglês em 90 dias e irrita cursinhos

Acelerador de Inglês



PATROCINADO

Jovem ganha muito dinheiro trabalhando 2 horas por dia em casa. Veja como!

Negócio em 21 Dias



PATROCINADO

Franquia de Sucesso pede olhar afiado

Totvs



PATROCINADO

Seus funcionários estão prontos para receber remuneração variável?

Totvs



PATROCINADO

6 hotéis no Nordeste que vão valer a sua viagem.

trivago



PATROCINADO

17 tipos de panelas e suas funcionalidades

Tramontina

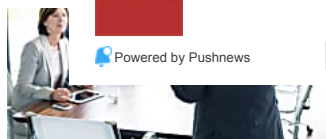
Para você



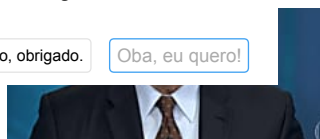
Assine



3 hábitos que causam péssimas primeiras impressões nos outros



O que é essencial na hora de tomar decisões?



Expressão de Bonner ao anunciar filme após JN repercute nas redes



Fique ligado:

Receba alertas de notícias urgentes de EXAME.com

Powered by Pushnews

Não, obrigado.

Oba, eu quero!

Comentários

Para comentar você precisará entrar com seu usuário e senha do **Abril Accounts** ou fazer login através do **Facebook** ou do **Google+**

Entre



Nas Bancas

Edição 230 Julho de 2017

[Acesse o índice](#)

[Leia no](#)

[Assine](#)

[Leia também no](#)

Últimas



CARREIRA - VOCÊ S/A

Santander, Ambev e 42 empresas recrutam estagiários e trainees

🕒 31 jul 2017, 06h00



CARREIRA - VOCÊ S/A

Quer ser um líder melhor? Leia ficção científica

🕒 30 jul 2017, 06h00



CARREIRA - VOCÊ S/A

Cervejaria Ambev abre inscrições para seu programa de trainee

🕒 29 jul 2017, 10h45

Loja GoToShop



Smartphones
iPhone 6s 128GB - 10x R\$ 279,90

Fique ligado:
Receba alertas de notícias urgentes de EXAME.com

Powered by Pushnews

Não, obrigado. Oba, eu quero!



8GB RAM

Notebook
IdeaPad 310 - 10x de R\$ 279,90

Assine



Televisores
Smart TV 4K - 10x de R\$ 233,90

AssineAbril.com



Exame

+ 6 Meses Grátis + Brinde FotoRegistro Por 12x R\$ 52,27

Assine



Veja

+ de 50% de Desconto + Brinde FotoRegistro Por 12x R\$ 59,60

Assine



Superinteressante

+ 6 Meses Grátis + Brinde FotoRegistro Por 12x R\$ 20,16

Assine



Viagem e Turismo

+ 6 Meses Grátis + Brinde FotoRegistro Por 12x R\$ 17,33

Assine



Mundo Estranho

+ 6 Meses Grátis + Brinde FotoRegistro Por 12x R\$ 16,33

Assine



Claudia

+ 6 Meses Grátis + Brinde FotoRegistro Por 12x R\$ 16,00

Assine

Abril.com • AbrilSAC • Clube do Assinante
Grupo Abril • GoBox • GoToShop
• Leia também no

AssineAbril.com



Fique ligado:

Receba alertas de notícias urgentes de EXAME.com

Powered by Pushnews

Não, obrigado.

Oba, eu quero!



Assine



Você S/A

+ de 50% de Desconto + Voucher VagasOnline Por 8x R\$ 21,60

Assine



Exame

+ 6 Meses Grátis + Brinde FotoRegistro Por 12x R\$ 52,27

Assine



Veja

+ de 50% de Desconto + Brinde FotoRegistro Por 12x R\$ 59,60

Assine



Superinteressante

+ 6 Meses Grátis + Brinde FotoRegistro Por 12x R\$ 20,16

Assine



Viagem e Turismo

+ 6 Meses Grátis + Brinde FotoRegistro Por 12x R\$ 17,33

Assine



Mundo Estranho

+ 6 Meses Grátis + Brinde FotoRegistro Por 12x R\$ 16,33

Assine

Abril.com • AbrilSAC • Clube do Assinante
Grupo Abril • GoBox • GoToShop
• Leia também no

Arquitetura & Construção

Bebê.com

Boa Forma

Capricho

CASA.com

CASA Claudia

CASACOR

Claudia

Cosmopolitan

Elle

Estilo

Guia do Estudante

MdeMulher

Minha Casa

Mundo Estranho

Placar

Quatro Rodas

Saúde

Superinteressante

VEJA.com

VEJA Rio

VEJA São Paulo

Viagem e Turismo

VIP

Como desativar o AdBlock

Termos de uso

SIGA






Fique ligado:

Receba alertas de notícias urgentes de EXAME.com



Assine

 Powered by Pushnews

Não, obrigado.

Oba, eu quero!

