Mudanças na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT)

Tempo na empresa

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

Nova regra
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.

Descanso

Antes
O empregado que trabalha por mais de 6 horas diárias, tem direito a no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas de intrajornada (horário de almoço) para descanso e alimentação.

Nova regra
O intervalo poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. O tempo poupado no intervalo será descontado, permitindo que o colaborador possa deixar o trabalho mais cedo.

Remuneração

Antes
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.

Nova regra
O pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção.

Remuneração por produtividade: Pagamento calculado sobre a quantidade produzida pelo trabalhador.

Negociação

Antes
Convenções e acordos coletivos podem estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação apenas se conferirem ao trabalhador um patamar superior ao que estiver previsto na lei.

Nova regra
Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Assim, os sindicatos e as empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, mas não necessariamente num patamar melhor para os trabalhadores.

Direito da gestante lactante

Antes
Durante a gravidez e amamentação, a mulher deverá ser afastada de sua atividade em ambientes insalubres.

Nova regra
O afastamento da gestante só será realizado da atividade e ambiente insalubre caso seja de grau máximo.

Ambiente insalubre: Que expõe o trabalhador a algo nocivo à saúde.

Férias

Antes
O trabalhador tinha direito a trinta dias corridos de férias, que até o momento deveriam ser utilizadas em única vez e somente em casos excepcionais, para trabalhadores entre 18 e 45 anos, em duas partes. Quando fracionada, nenhuma das partes poderia ser inferior a 10 dias.

Nova regra
Pode ser dividida em três partes. A primeira parte do período de férias poderá contemplar pelo menos 14 dias e as outras duas com pelo menos cinco dias cada.

Demissão em massa

Antes
Exigia negociação com o sindicato da categoria e só podia ocorrer por motivos econômicos.

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

REFERÊNCIAS

CONUBE. O que muda com a Reforma Trabalhista? Entenda como era e como fica. Disponível em: <https://conube.com.br/blog/o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 5 dez. 2018.

NGI BLOG. O que muda com a Reforma Trabalhista. Disponível em: <http://www.ngi.com.br/novidades/muda-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 5 dez. 2018.

JUSBRASIL. Reforma trabalhista é aprovada no Senado: confira o que muda na lei. Disponível em: <https://examedaoab.jusbrasil.com.br/noticias/477395550/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei>. Acesso em: 5 dez. 2018.