

REFORMA TRABALHISTA: AS 10 QUESTÕES QUE TODO EMPREGADOR PRECISA SABER!

01

FÉRIAS

As férias poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, contanto que um dos períodos seja de pelo menos 15 dias corridos.



02

JORNADA

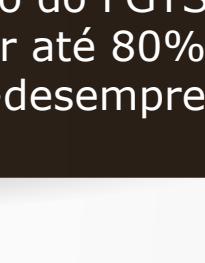
Jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.



03

BANCO DE HORAS

O banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação se realize no mesmo mês.



DESCANSO

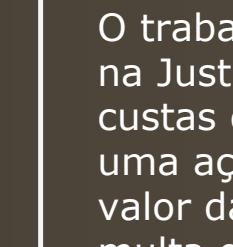
O intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos e se o intervalo for concedido à menor, a indenização devida será apenas sobre o tempo não concedido e não mais sobre a integralidade do intervalo.



05

DEMISSÃO

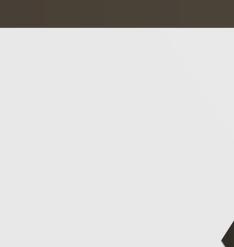
A rescisão contratual poderá ser negociada de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.



DANOS MORAIS

A proposta impõe estabelece 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.

06



RESCISÃO CONTRATUAL

A homologação da rescisão do contrato de trabalho pode ser feita na empresa, na presença dos advogados do empregador e do funcionário – que pode ter assistência do sindicato.

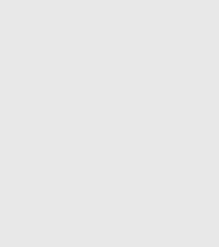
07



TERCEIRIZAÇÃO

O empregado terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos trabalhadores efetivos. O empregado próprio só poderá ser dispensado e contratado como terceirizado se respeitado o período de 18 meses.

08



AÇÕES NA JUSTIÇA

O trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcar com as custas do processo. Além disso, o empregado que perder uma ação trabalhista, terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença, e, se comprovada a má-fé, arcará com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária.

09



MULTA

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.

10