

CARTILHA DA
*Reforma
Trabalhista*



Fecomércio CE

Sesc Senac IPDC

APRESENTAÇÃO

A reforma trabalhista tem provocado muita polêmica no País. Muitas pessoas ainda não conhecem o seu verdadeiro conteúdo e como a reforma vai afetar a vida de trabalhadores e empregadores.

É fundamental lembrar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi criada na década de 1940, durante a transição do trabalho rural para o urbano. Leis de mais de 70 anos que não atendem a atual conjuntura socioeconômica e jurídica, em tempos de globalização.

Os tempos são outros e a regulamentação trabalhista precisa acompanhar os avanços. Nas últimas décadas, a tecnologia, o empreendedorismo e a livre iniciativa, fizeram surgir novas formas de trabalho e novos tipos de contratações, como o teletrabalho e o *home office*. Você se modernizou, trabalhador. E as leis trabalhistas evoluem com você, oferecendo proteção satisfatória e mais abrangente.

A aprovação do projeto da reforma trabalhista é uma realidade que abre caminho para a renovação nas relações de trabalho, individuais e coletivas, ganhando flexibilidade e agilidade para conciliar capital e trabalho, de forma dialogada, franca e, sobretudo, segura.



REFORMA TRABALHISTA

A FECOMÉRCIO EXPLICA PARA VOCÊ.

A Fecomércio-CE, a Federação que representa o comércio, a atividade que mais movimentava a economia local, sempre esteve favorável ao aperfeiçoamento da legislação trabalhista com intuito de propiciar um ambiente benéfico ao crescimento econômico, compreendendo que essas mudanças vão respeitar a realidade de cada um dos setores e dos profissionais empresários, garantindo melhores relações de trabalho.



COMO FICA COM A REFORMA?

A reforma trabalhista valoriza a negociação coletiva, combate à informalidade, regulamenta a representação dos trabalhadores no local de trabalho, aprimora a legislação que regulamenta a terceirização e atualiza alguns artigos da CLT.

Veja a seguir alguns dos principais pontos da reforma trabalhista e as mudanças ocorridas com a proposta.

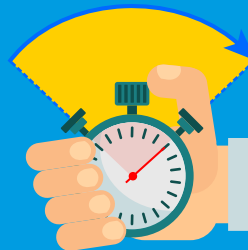
PARCELAMENTO DE FÉRIAS ANUAIS.

Como era:

A CLT não permite dividir as férias. Em alguns casos, em duas vezes, tirando um mínimo de dez dias em uma delas.

Depois da reforma:

O trabalhador poderá parcelar suas férias em três vezes ao longo do ano. Porém, nenhum dos períodos poderá ser menor do que cinco dias corridos e um deles deverá ser maior do que 14 dias. As férias também não poderão começar nos dois dias antes de um feriado ou no dia de descanso da semana.



INTERVALO DURANTE A JORNADA DE TRABALHO

Como era:

Quem trabalha acima de seis horas por dia tem direito a uma hora de intervalo para repouso e alimentação. Caso o empregado usufrua de apenas 30 minutos desse intervalo, o Tribunal Superior do Trabalho entende que o intervalo restante (30 minutos mais) gera uma condenação à empresa equivalente a 1 hora e 30 minutos, e ainda com 50% de adicional, tendo reflexos em férias e décimo terceiro para cálculo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Depois da reforma:

O intervalo para o almoço poderá ser de, no mínimo, 30 minutos, desde que isso seja negociado com o sindicato e se reflita no horário do fim da jornada.



REMUNERAÇÃO

Como era:

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.

Depois da reforma:

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.



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Como era:

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

Depois da reforma:

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

TRANSPORTE ATÉ O TRABALHO

Como era:

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.

Depois da reforma:

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



TRABALHO INTERMITENTE/ POR PERÍODO

Como era:

A legislação atual não contempla essa modalidade de trabalho.

Depois da reforma:

O trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diária e terá direito à férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais. No contrato deverá estar estabelecido o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou ao pago aos demais empregados que exerçam a mesma função. O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. No período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes.



TRABALHO REMOTO/ HOME OFFICE

Como era:

A legislação não contempla essa modalidade de trabalho.

Depois da reforma:

Tudo o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa.



DEMISSÃO

Como era:

Quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, ele não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem à retirada do fundo. Em relação ao aviso prévio, a empresa pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar.

Depois da reforma:

O contrato de trabalho poderá ser extinto 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 valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.



TERCEIRIZAÇÃO

Como era:

Foi sancionado o projeto de lei que permite a terceirização para atividades-fim.

Depois da reforma:

Haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O texto prevê ainda que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.



USO DO UNIFORME

Como era:

A lei não trata do uso de uniformes por parte do trabalhador.

Depois da reforma:

O empregador pode definir o padrão de vestimenta do local de trabalho. Também pode incluir logomarcas em uniformes.

A higienização do uniforme cabe ao trabalhador, exceto se for necessário produto especial.



ACORDO INDIVIDUAL

Como era:

Não existe previsão específica.

Depois da reforma:

Quem tem salário igual ou maior do que o equivalente ao dobro do teto do INSS (ou seja, R\$11.062,62) e tiver escolaridade superior, poderá firmar acordos individuais.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Como era:

A contribuição é obrigatória, mesmo se o trabalhador não for filiado a nenhum sindicato.

Depois da reforma:

Deixa de ser obrigatória. Assim, a partir de 2018, só vão contribuir os trabalhadores que assim desejarem.



O QUE CONTA NA JORNADA

Como era:

Considera-se como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

Depois da reforma:

Deixam de ser consideradas como integrantes da jornada, atividades como descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca do uniforme.

JORNADA DE TRABALHO

Como era:

A lei prevê jornada máxima de 8h diárias, 44 horas semanais e 220h mensais.

Depois da reforma:

São mantidos os limites máximos de jornada semanal e mensal, e a lei passa a prever jornada semanal de 48h já contando horas extras. Também regulamenta a jornada de 12hx36h.

O QUE NÃO MUDA

Alguns pontos da CLT não foram modificados e nem podem ser negociados.

É o caso do:

- FGTS
- 13º salário
- Seguro-desemprego



OUTROS PONTOS IMPORTANTES

1. Modelos de contrato:

A reforma trabalhista cria novos modelos de contrato de trabalho: por tempo parcial, de 26 ou 30 horas; sem jornada definida (intermitente).

2. Hora extra:

O trabalhador poderá fazer até duas horas extras por dia de trabalho, caso haja um acordo com o empregador.

3. Registro:

O empregador pagará multa de R\$ 3 mil por trabalhador não registrado. No caso de micro e pequenas empresas, o valor será de R\$ 800,00.

4. Gestantes:

Mulheres grávidas deverão ser afastadas das atividades insalubres enquanto durar a gestação. Se o grau de insalubridade for médio ou mínimo, ela poderá apresentar um atestado que recomende o seu afastamento.

Caso esteja no período de amamentação, as mulheres também poderão apresentar um atestado.

5. Contrato individual:

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado. No entanto, inclui a previsão para que o trabalho seja prestado de forma intermitente, o que permite a contratação de funcionários sem horário fixo de trabalho. O documento deverá ser feito por escrito e conter o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário ou àquele pago aos demais empregados de mesma função.



CRIADO E MANTIDO
PELOS EMPRESÁRIOS
DO COMÉRCIO DE BENS,
SERVIÇOS E TURISMO

Rua Pereira Filgueiras, 1070 – Centro
CEP:60.160-045 - Fortaleza-CE
Tel.: (85) 3452.9004 | Fax: (85) 3452.9008
www.fecomercio-ce.org.br