CARTILHA DA *Reforma Trabalhista*

Fecomércio CE
Sesc Senac IPDC

APRESENTAÇÃO

A reforma trabalhista vem provocando muitas dúvidas para trabalhadores e empresários no País, principalmente porque muitas pessoas ainda não conhecem o verdadeiro conteúdo da reforma. Não conhecem, portanto, questões importantes sobre como a reforma vai alterar as relações e a vida de trabalhadores e empresários.

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. 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 de bens, serviços e turismo, a atividade que mais movimenta 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, facilita a solução de conflitos, 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.

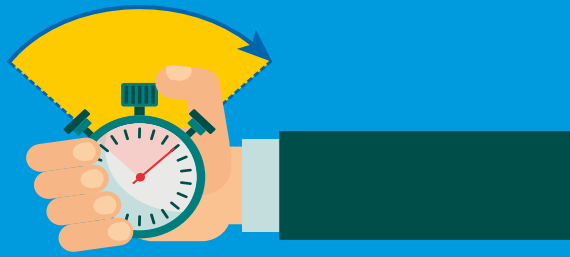
PARCELAMENTO DE FÉRIAS ANUAIS.

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, com 50% de adicional, tendo reflexos em férias +13º salário e FGTS.

Depois da reforma:

O intervalo para o almoço poderá ser de, no mínimo, 30 minutos, desde que isso seja negociado com o sindicato por meio de acordo ou convenção coletiva.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Como era:

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

Depois da reforma:

Plano de carreira poderá ser feito unilateralmente pela empresa ou negociado coletivamente por meio de ACT ou CCT.

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 escrito 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.

TELETRABALHO

Como era:

A legislação não contempla essa modalidade de trabalho.

Depois da reforma:

O trabalho prestado preponderantemente fora das dependências da empresa, com a utilização de meios telemáticos (telefone, computador, internet) deverá ser formalizado por escrito, constando quem vai arcar com as despesas e manutenção dos serviços, e não haverá controle de jornada.

TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO

Como era:

Não existia essa possibilidade. Ou o trabalhador pedia para sair (e não sacava o FGTS e nem ganhava a multa de 40%) ou o empresário teria que dispensá-lo, pagando multa de 40% do FGTS (que na verdade é 50%, pois 10% vai para o governo).

Depois da reforma:

O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio (se indenizado) 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

A partir da lei 13429/2017 a terceirização é permitida, inclusive de atividade fim.

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.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Como era:

A contribuição é obrigatória, mesmo que o trabalhador não seja filiado a nenhum sindicato.

Depois da reforma:

Deixa de ser obrigatória. Assim, a partir de novembro de 2017, 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, só podendo haver compensação por acordo escrito entre empresa e empregados ou por norma coletiva.

Depois da reforma:

Pode haver compensação e banco de horas, por acordo escrito ou norma coletiva, havendo previsão de jornada 12X36 mediante acordo escrito.

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, verbal ou escrito, 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.

Fecomércio CE

Sesc Senac IPDC

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