



CONTABILIDADE GONÇALVES

Célio Roberto da Silva Gonçalves Thiago José da Silva Gonçalves

Site: www.contabilidadegoncalves.com - E-mail: betto@contabilidadegoncalves.com

Rua General Costa Campos, 384, Centro, Alfenas/MG, CEP 37.130-131

Telefones: (35) 3291-3417 // 3011-3517

OS 10 PRINCIPAIS TÓPICOS DA REFORMA TRABALHISTA QUE COMEÇA A VIGORAR NO DIA 11/11/2017 PARA TODOS OS CONTRATOS DE TRABALHOS ATUAIS REGIDOS PELA CLT.

1- Férias

Como será: As férias poderão ser parceladas em até três vezes - sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um. A reforma também proíbe que o início das férias ocorra no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Como é hoje: A CLT condiciona as férias a um período de 30 dias corridos. Mas admite que “em casos excepcionais” as “férias sejam concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos”.

2- Banco de horas

Como será: A reforma permite que o banco de horas seja pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Como é hoje: As empresas fazem acordo com os sindicatos de seus setores para prever como o banco de horas deve ser utilizado. Há algumas em que o tempo de liquidação é de três meses: ou seja, ou a companhia paga as horas do banco ao fim de um período de três meses ou o funcionário precisa tirar folga para compensar as horas trabalhadas além de sua jornada.

3- Acordos individuais

Como será: Os trabalhadores poderão fazer acordos individuais sobre parcelamento de férias, banco de horas, jornada de trabalho, intervalo de jornada, plano de cargos e salários, teletrabalho e regime de sobreaviso, remuneração por produtividade, troca de dia de feriado, enquadramento do grau de insalubridade, participação do lucro ou resultados das empresas, entre outros fatores.

Seguro-desemprego, FGTS, repouso semanal remunerado, número de férias devidas, licença-maternidade não são passíveis de acordos individuais ou convenções coletivas e são direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos, segundo a reforma.

Como é hoje: A CLT determina uma série de condições para alguns dos fatores acima que não são negociáveis. As férias, por exemplo, não podem ser parceladas, a jornada de trabalho não pode ser flexível (precisa ser de 44 horas semanais, com no máximo 8 horas por dia de trabalho).



CONTABILIDADE GONÇALVES

Célio Roberto da Silva Gonçalves Thiago José da Silva Gonçalves

Site: www.contabilidadegoncalves.com - E-mail: beto@contabilidadegoncalves.com

Rua General Costa Campos, 384, Centro, Alfenas/MG, CEP 37.130-131

Telefones: (35) 3291-3417 // 3011-3517

4- Tempo de deslocamento

Como será: O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

Como é hoje: A CLT contabiliza como jornada de trabalho o deslocamento fornecido pelo empregador para locais de difícil acesso ou não servido por transporte público. Neste caso, a empresa precisa fornecer um transporte alternativo.

5- Multa

Como será: A multa para empregador que mantém empregado não registrado é de R\$ 3 mil para empregadores em geral e R\$ 800,00 para ME e EPP. Valor esse por empregado!

Como é hoje: A empresa está sujeita a multa de um salário mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

6- Contribuição sindical

Como será: A proposta torna a contribuição sindical optativa - ou seja, não será mais obrigatória. O empregado que quiser contribuir deverá solicitar a empresa que faça o desconto.

Como é hoje: O pagamento é obrigatório para empregados sindicalizados ou não. O pagamento é feito uma vez ao ano (em março), por meio do desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador.

7- Jornada e intervalo

Como será: A lei estabelece a possibilidade de jornada de 12 de trabalho com 36 horas de descanso. Além disso, a reforma agora passa a autorizar um intervalo (para o almoço, por exemplo), durante a jornada de, no mínimo, 30 minutos.

Como é hoje: A CLT estabelece uma jornada de trabalho de 44 horas semanais com oito horas diárias. Já os intervalos na jornada de trabalho não podem ser negociados e precisam ser de uma hora. A empresa, portanto, é obrigada a fornecer uma hora de trabalho ao empregado - tratando-se de um descanso não remunerado. Se o funcionário faz meia hora de horário de almoço, por exemplo, o Tribunal Superior do Trabalho entende que a empresa precisa remunerá-lo por isso. 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).



CONTABILIDADE GONÇALVES

Célio Roberto da Silva Gonçalves Thiago José da Silva Gonçalves

Site: www.contabilidadegoncalves.com - E-mail: beto@contabilidadegoncalves.com

Rua General Costa Campos, 384, Centro, Alfenas/MG, CEP 37.130-131

Telefones: (35) 3291-3417 // 3011-3517

8- Demissão

Como será: O projeto incluiu a previsão de demissão em comum acordo. A alteração permite que trabalhador e a empresa, em decisão consensual, possam encerrar um contrato de trabalho. Neste caso, o empregador será obrigado a pagar metade do aviso prévio e 20% de multa calculada sobre o saldo do FGTS. O trabalhador poderá movimentar 80% do FGTS depositado em sua conta e não terá direito ao seguro-desemprego. Lembrando que será extinta a obrigação da empresa de homologar junto a Ministério do Trabalho e Sindicatos qualquer que seja o tempo e a modalidade de suas rescisões trabalhistas.

Como é hoje: A CLT prevê demissão nas seguintes situações: solicitada pelo funcionário, por justa causa ou sem justa causa. Apenas no último caso, o trabalhador tem acesso ao FGTS, recebimento de multa de 40% sobre o saldo do fundo e direito ao seguro-desemprego, caso tenha tempo de trabalho suficiente para receber o benefício. Dessa forma, é comum o trabalhador acertar o desligamento em um acordo informal para poder acessar os benefícios concedidos a quem é demitido sem justa causa.

9- Home office

Como será: A lei regulamenta o teletrabalho, ou chamado home office. O contrato deverá especificar quais atividades o empregado poderá fazer dentro do tipo de home office combinado. Empresa e trabalhador poderão acertar a mudança de trabalho presencial na empresa para casa. Também passam a ser acordados o uso de equipamentos e gastos com energia e internet por exemplo.

Como é hoje: Não há uma legislação específica, dentro da CLT, para regular o home office. Muitas das regras atuais foram definidas em 2011, quando o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi alterado pelo Congresso e equiparou os direitos dos profissionais que trabalham de forma remota àqueles que o fazem presencialmente. A lei acabou dando aval ao entendimento que os tribunais já tinham há muitos anos: de tratar os empregados em home office como se fossem funcionários comuns.

10- Ações trabalhistas

Como será: O trabalhador que entra com ação contra empresa fica responsabilizado por arcar com as custas do processo, caso perca a ação.

Como é hoje: O trabalhador não arca com custos que são cobertos pelo Poder Público.