

REFORMA TRABALHISTA EM 5 MINUTOS

Fique por dentro das importantes mudanças da Reforma Trabalhista com este guia rápido que a Sodexo Benefícios e Incentivos preparou pra você.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	4
MUDANÇAS MAIS IMPORTANTES	5
Férias	6
Trabalho Remoto	7
Trabalho Intermitente	8
Premiação e Reconhecimento	9
Intervalo de Descanso	10
Reembolso por Despesas com Saúde	11
Contribuição Sindical	12
Quarentena	13
Demissão	14
REFORMA TRABALHISTA X REFORMA DA PREVIDÊNCIA	15

INTRODUÇÃO

Há mais de 50 anos, a Sodexo contribui para o desenvolvimento social e econômico das regiões em que está presente, por meio de ações que levam mais qualidade de vida para o dia a dia das pessoas. E se o assunto for qualidade de vida no ambiente de trabalho, aí entendemos mais ainda.

Com base em estudos globais que analisaram a percepção individual das pessoas em relação a qualidade de vida, identificamos as 6 dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho: Crescimento Pessoal, Intera-

ção Social, Ambiente Físico, Facilidade e Eficiência, Reconhecimento e Saúde e Bem-estar.

Somando isso à nossa experiência com 95 mil empresas e mais de 6,4 milhões de usuários por todo o Brasil, criamos este guia rápido para que você, empregador ou trabalhador, possa entender algumas importantes mudanças trazidas pela reforma trabalhista.

Recentemente, uma enquete nos mostrou que 37% das pessoas¹ ainda não estão por dentro das mudanças. Por isso, produzimos este material para contribuir com o crescimento pessoal dos trabalhadores e levar mais facilidade e eficiência para negócios de todo o Brasil.

(1) Enquete Sodexo Benefícios e Incentivos, dez/2017, 2987 respondentes

A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO



PRIMEIRA LEI

trabalhista nacional

1891



A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT)

(Decreto-lei nº 5.452) foi publicada em 1º de maio de 1943, sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, conhecido como “pai dos pobres”

1943



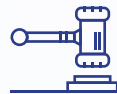
A MEDIDA PROVISÓRIA

nº 808/2017 já alterou alguns textos da Lei nº 13.467/2017 e ainda está em trâmite com quase 1.000 emendas com propostas de alterações de texto

2017

ANTES DA CLT,

o Brasil teve 6 decretos e 2 leis que regulamentavam as relações de trabalho



MUDANÇAS NA CLT,

denominadas Reforma Trabalhista, entraram em vigor em 11.11.2017 pela Lei nº 13.467/2017



Com todas essas mudanças, o que se pode concluir é que a intenção é de ATUALIZAR E DAR MAIS AUTONOMIA à relação de trabalho entre empregado e empregador.

CONFIRA A SEGUIR MUDANÇAS IMPORTANTES GERADAS PELA REFORMA TRABALHISTA



FÉRIAS



TRABALHO
REMOTO



TRABALHO
INTERMITENTE



PREMIAÇÃO E
RECONHECIMENTO



INTERVALO DE
DESCANSO



REEMBOLSO
POR DESPESAS
DE SAÚDE



CONTRIBUIÇÃO
SINDICAL



QUARENTENA



DEMISSÃO



COMO ERA

Todo empregado tinha direito a 30 dias de férias.

A lei não permitia dividir em 2 períodos ou mais.

A lei permitia a venda de 1/3 dos dias.

COMO FICA



O empregado pode dividir os 30 dias de férias em até 3 períodos, desde que:

- nenhum deles seja menor do que cinco dias corridos;
- um deles seja maior do que 14 dias corridos;
- nenhum deles comece nos dois dias antes de um feriado ou do dia de descanso na semana;



Ainda é possível vender até 1/3 dos dias (até 10 dias) para o empregador.



TRABALHO REMOTO

TELETRABALHO • HOME OFFICE

COMO ERA

A CLT não citava nada sobre essa modalidade de trabalho.



COMO FICA



A opção de trabalho fora das dependências do empregador passa a ser regulamentada.



O modelo de trabalho, atividades e os custos de material e manutenção devem estar descritos no contrato de trabalho.



TRABALHO INTERMITENTE



COMO ERA

A CLT não citava nada sobre essa modalidade de trabalho.

COMO FICA



O trabalhador poderá ser contratado por período e horários determinados, com o mesmo valor da hora trabalhada pago a trabalhadores que exercem a mesma função.



Estes trabalhadores também terão direito a 13º salário, férias, FGTS e Previdência.



PREMIAÇÃO E RECONHECIMENTO

COMO ERA

A CLT não citava nada sobre premiações e reconhecimentos em geral.

Podiam ser enquadrados como salário, ficando sujeitos ao recolhimento dos encargos trabalhistas e previdenciários.



COMO FICA



As campanhas e premiações (até duas vezes ao ano) não integram a remuneração do empregado:

- não se incorporam ao contrato de trabalho;
- não estão sujeitas ao recolhimento dos encargos trabalhistas e previdenciários.

A Sodexo recomenda que seja mantido o conceito de desempenho extraordinário e superação pelos empregados para estipulação de políticas e programas de premiação e reconhecimento.



INTERVALO DE DESCANSO



COMO ERA

Quem trabalha mais de seis horas por dia tinha direito de fazer um intervalo de uma hora durante a jornada de trabalho.

COMO FICA



O período pode variar entre 30 minutos e 1 hora para aqueles que trabalham mais de seis horas diárias, desde que haja acordo coletivo entre o empregado e o empregador através do sindicato.



REEMBOLSO POR DESPESAS DE SAÚDE



COMO ERA

A CLT não citava nada sobre reembolso de despesas com saúde.

COMO FICA



Os valores referentes a assistência médica, odontológica, e reembolso com despesas relacionadas a medicamentos, óculos e despesas hospitalares, entre outras, não farão parte do salário do empregado e não sofrem encargos previdenciários nem reflexos trabalhistas.



Auxílio médico oferecido pelas empresas também não terá encargos previdenciários nem reflexos trabalhistas.



CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

COMO ERA

Todo empregado tinha que contribuir com o sindicato de sua categoria, considerando desconto de 1 dia de salário.



COMO FICA



A contribuição passa a ser opcional pelo empregado.



QUARENTENA

COMO ERA

A CLT não citava nada sobre este tópico.



COMO FICA



A recontração de um trabalhador CLT como terceiro somente será permitida pela mesma empresa após 18 meses.

Essa medida tem o intuito de coibir dispensas fictícias, com o propósito de facilitar o levantamento do FGTS. A legislação determinou que a recontração de um mesmo empregado demitido somente poderá ser feita após o período de quarentena, sob pena de considerar-se fraudulenta a rescisão do contrato de trabalho seguida de recontração como terceiro, antes deste período.



DEMISSÃO

COMO ERA

A CLT previa apenas as modalidades de demissão por justa causa e sem justa causa.



COMO FICA



Além da demissão por justa causa e sem justa causa, a CLT prevê a demissão por comum acordo entre as partes - empregador e empregado -, que:

- reduz o aviso prévio para, no mínimo, 15 dias;
- define que o empregador deverá arcar com apenas 20% da multa do FGTS ao empregado;
- diz que o empregado pode levantar até 80% do seu fundo de garantia mas, neste caso, não recebe o seguro desemprego.

REFORMA TRABALHISTA X REFORMA DA PREVIDÊNCIA

A Reforma Trabalhista e a Reforma da Previdência são importantes discussões estruturais que têm o objetivo de impulsionar a economia do país. Muitas pessoas confundem, mas a Reforma Trabalhista e a proposta de Reforma Previdenciária abordam temas diferentes.

Confira a seguir as características de cada uma e fique por dentro do assunto.





REFORMA TRABALHISTA

A Lei Nº 13.467/17 e a Medida Provisória 808/2017 compõem a Reforma Trabalhista Nacional. Foram sancionadas pelo atual presidente em 11 de novembro de 2017, como forma de combater o desemprego e a crise econômica no Brasil.

OBJETIVO

Promover melhorias na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT - Decreto-Lei nº 5.452 de 1943) para que as relações entre empregador e empregado sejam atualizadas, de acordo com as necessidades atuais dos trabalhadores.

REFORMA DA PREVIDÊNCIA

Outra medida considerada fundamental pelo atual governo para alavancar a economia do país é o PEC (Projeto de Emenda à Constituição) nº287/2016, conhecido como Reforma da Previdência.

OBJETIVO

Minimizar os gastos do governo com INSS e aposentadoria. Essa medida não promove mudanças nas regras trabalhistas - CLT - mas altera o tempo de contribuição para que o trabalhador possa se aposentar. O projeto impacta todos os trabalhadores ativos no país. **Está em andamento no Congresso desde maio de 2017 e ainda não foi aprovado.**

Conheça os serviços que levam mais
qualidade de vida para o seu negócio em
sodexobeneficios.com.br



AVISO: Este e-book foi produzido com base nos textos da Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com aplicação a partir de 11 de novembro de 2017 e com as alterações promovidas pela Medida Provisória nº 808, de 14/11/2017. Este material será atualizado assim que as votações das emendas à MP 808/2017 forem finalizadas e mudanças forem aprovadas quanto aos temas aqui tratados. É de responsabilidade da empresa avaliar suas práticas e as mudanças acima tratadas, sendo sugerido pela SODEXO manter para o reembolso de despesas e ajuda de custos a premissa de valores concedidos para o desempenho do trabalho e, no caso de premiação e reconhecimento, manter a premissa de superação das tarefas realizadas.