



www.pwc.com.br

Reforma Laboral Brasil



Paso a paso de la Reforma Laboral



Proyecto de Ley 6.787/2016

- La autoría es del Poder Ejecutivo.

Ley Ordinaria 13.467/2017

- Cambia la Consolidación de las leyes del trabajo (CLT), Ley 6.019/74 – Trabajo temporario, Ley 8.036/90 – Fondo de Garantía y Ley 8.212/91 – Seguridad social.
- Cambia mas de 100 articulos de la CLT.
- En vigor desde 11/11/17.

Repercusiones

- Medida Provisoria 808/17;
- Discusión de la constitucionalidad de los cambios;
- Resistencia de la justicia laboral.

Principales aspectos

Situación Actual



Salario

- Compone el salario, además del valor fijo, las propinas, comisiones, gratificaciones ajustadas y abonos pagados por el empleador;
- Las diarias de viaje tienen carácter salarial, siempre que sobrepasen el 50% del salario del empleado



Situación futura

- Propinas, gratificaciones legales y comisiones pagadas por el empleador integran el salario;
- Diarias de viaje ya no tendrán naturaleza salarial, poco importando el valor del pago;
- Los premios, incluso pagados con habitualidad, pueden ser negociados libremente entre las partes.



Extinción contractual por mutuo acuerdo

- No estaba prevista en la ley



- Empleado y empleador pueden acordar la extinción del contrato de trabajo;
- Se debe la mitad del aviso previo, si se indemnizó, y la mitad de la multa del FGTS (20%);
- El empleado podrá levantar hasta el 80% de su cuenta vinculada del FGTS y no será apto para el seguro de desempleo.

Principales aspectos

Situación Actual



Externalización

- La Ley 6.019/74, ya modificada por la Ley 13.429/17, trae modificaciones significativas.



Situación futura

- Se trata expresamente la prestación de servicios de las actividades finales de las empresas contratantes;
Se prohíbe la contratación de ex empleado como tercero por 18 meses a partir de su dimisión.



Teletrabajo (Home office)

- No estaba prevista en la ley



- La Ley define el Home Office como trabajo fuera de las dependencias del empleador con el uso de tecnología de información y comunicación;
- No constituye trabajo externo;
- La asistencia a las dependencias del empleador no descarta el régimen;
- Debe ser pactado por escrito;
- Las disposiciones relativas a la adquisición, el mantenimiento y el suministro de los equipos e infraestructura, así como los reembolsos al empleado, estarán previstos en un contrato escrito.

Principales aspectos

Situación Actual



Negociado x Legislado

- El ámbito objeto de negociación es restringido, no abarcando temas como salud y seguridad del trabajo.
- El concepto de salud y seguridad se aplica ampliamente por la jurisprudencia, incluyendo los límites de jornada e intervalos, por ejemplo.



Situación futura

Ampliación del alcance que puede ser negociado, abarcando temas como:

- Jornada de trabajo;
- Intervalo intrajornado (límite mínimo de 30 minutos);
- Plan de cargos y salarios;
- Identificación de puestos de confianza;
- Home Office;
- Premios de incentivo en bienes o servicios;
- PLR;
- Remuneración por productividad y por desempeño individual.



Trabajadores con altos salarios

- La legislación no distingue entre los empleados en virtud de sus salarios.



- Con la nueva ley, los empleados que poseen diploma de nivel superior y salario mensual igual o superior a 2 veces el límite máximo de los beneficios del Régimen General de Previsión Social, tendrán la liberalidad de pactar individualmente las condiciones de trabajo, incluso sobre los nuevos estándares de jornada, bancos de horas, intervalo, participación de ganancias, entre otros.

Gracias!



© 2018 Todos os direitos reservados. Neste documento, “PwC” refere-se à PricewaterhouseCoopers, a qual é uma firma membro do network da PricewaterhouseCoopers, sendo que cada firma membro constitui-se em uma pessoa jurídica totalmente separada e independente. O termo “PwC” refere-se à rede (network) de firmas membro da PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ou, conforme o contexto determina, a cada uma das firmas membro participantes da rede da PwC. Cada firma membro da rede constitui uma pessoa jurídica separada e independente e que não atua como agente da PwCIL nem de qualquer outra firma membro. A PwCIL não presta serviços a clientes. A PwCIL não é responsável ou se obriga pelos atos ou omissões de qualquer de suas firmas membro, tampouco controla o julgamento profissional das referidas firmas ou pode obrigá-las de qualquer forma. Nenhuma firma membro é responsável pelos atos ou omissões de outra firma membro, nem controla o julgamento profissional de outra firma membro ou da PwCIL, nem pode obrigá-las de qualquer forma.