

# NOVAS REGRAS TRABALHISTAS

ENTENDA AS PRINCIPAIS MUDANÇAS

---

DEPARTAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA





---

NOVAS REGRAS TRABALHISTAS – ENTENDA AS PRINCIPAIS MUDANÇAS

**Presidente:** Roberto Tadeu Chamma

**Gerente-Administrativo:** Roberto Soriano

**Elaboração:** Ana Paula Crivellari Caneva – Departamento Jurídico Trabalhista

**Revisão ortográfica e gramatical:** Ana Carolina Miotto – Engenho da Notícia

**Diagramação:** Agência Múltipla

**Realização:**

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, Eletrônico, Siderúrgicas e Fundições de Piracicaba, Saltinho e Rio das Pedras

Rua Samuel Neves, 1601 – Bairro dos Alemães – Piracicaba/SP – CEP: 13416-404

(19) 3417-8600 – [www.simespi.com.br](http://www.simespi.com.br) – [simespi@simespi.com.br](mailto:simespi@simespi.com.br)

---

A Reforma Trabalhista passou a valer no dia 11 de novembro de 2017 e surgiu para modernizar e flexibilizar as relações de trabalho, atendendo desejos e necessidades tanto dos empresários quanto dos trabalhadores.

A intenção é que todos ganhem com as mudanças que prezam pelo diálogo, afinal nenhum trabalhador é igual ao outro, assim como toda empresa tem seu particular modelo de gestão.

Avaliando as principais dúvidas de suas empresas associadas, o Simespi lança a primeira edição desta cartilha, trazendo itens de maior relevância e traçando um comparativo de antes e depois da Lei nº 13.467/17 e da Medida Provisória nº 808/17.

Assim como toda mudança, é natural que inicialmente surjam desconfortos e insegurança. Neste contexto, conte com o Simespi para avançar com segurança, evitando erros de interpretação ou má aplicação da norma.

Vamos juntos entender melhor? Boa leitura!

---

Homologação da rescisão	5
Contribuição sindical	6
Férias	7
Pedido de demissão	8
Hora in itinere	9
Negociado x legislado	10
Jornada de trabalho	11
Banco de horas	12
Intervalo para almoço	13
Teletrabalho	14
Trabalho intermitente	15
Auxílios, prêmios e abonos	17
Tempo à disposição	18
Terceirização	19
Trabalho a tempo parcial	20
Uso de uniforme	21

# HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO

---

## COMO ERA

---

Homologação da rescisão com mais de um ano de contrato deveria obrigatoriamente ser homologada no espaço físico do Sindicato dos Trabalhadores ou no Ministério do Trabalho.

## COMO FICOU

---

As homologações são realizadas diretamente nas empresas. Não há mais necessidade de homologação junto ao sindicato, mesmo o contrato tendo mais de um ano de vigência.

Para o saque do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e Seguro Desemprego, basta a baixa na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) e documentos rescisórios.

O prazo para pagamento das verbas rescisórias de qualquer modalidade é de 10 dias.

Caso o trabalhador tenha dúvidas dos valores rescisórios recebidos, poderá buscar esclarecimentos junto ao próprio sindicato, advogado e até mesmo contador ou profissional de RH de sua confiança.

# CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

---

## COMO ERA

---

A contribuição de um dia de salário era obrigatória, mesmo se o trabalhador não fosse filiado a nenhum sindicato. As empresas eram obrigadas a pagar percentual de seu faturamento.

## COMO FICOU

---

Deixou de ser obrigatória e só contribuem as empresas e os trabalhadores que assim desejarem.

Dessa forma, o empregado deve informar previamente e por escrito à empresa se deseja que a contribuição de um dia de trabalho seja deduzida em março de sua remuneração, autorizando referido desconto de sua folha de pagamento. Sem a prévia autorização, a empresa fica proibida de realizar qualquer desconto nesse sentido.

Da mesma forma, a empresa poderá optar pela contribuição sindical patronal, no mês de janeiro de cada ano, visando a valorização da entidade sindical.

## COMO ERA

---

30 dias de férias divididas em até duas vezes, sendo que o menor período de férias não poderia ser inferior a 10 dias. Proibido o fracionamento para menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

## COMO FICOU

---

A pedido do trabalhador, as férias poderão ser divididas em até três períodos, inclusive aos menores de 18 e maiores de 50 anos, sendo um deles não inferior a 14 dias e os outros dois com no mínimo cinco dias corridos.

As férias não podem ser concedidas dois dias antes de fim de semana ou feriado.

O trabalhador deverá solicitar o fracionamento das férias por escrito, justificando seu pedido.

As férias serão pagas até dois dias antes do gozo, também de forma fracionada.

O prazo para concessão das férias não mudou: o trabalhador labora 12 meses e a empresa tem até 12 meses para conceder os 30 dias de férias.

# PEDIDO DE DEMISSÃO

---

## COMO ERA

---

A lei não permitia o encerramento do contrato de trabalho por “acordo”. Ou o empregado pedia demissão ou a empresa demitia.

## COMO FICOU

---

A demissão sem justa causa e o pedido de demissão permanecem inalterados. Foi criada a rescisão de comum acordo.

Assim, pode ser realizado pedido de demissão por acordo, no qual o trabalhador tem direito, além das verbas trabalhistas (saldo de salário, férias vencidas e/ou proporcionais +  $\frac{1}{3}$  e 13º salário proporcional), a sacar 80% do FGTS, acrescido de multa de 20%.

Aviso prévio trabalhado será cumprido integralmente ou indenizado pela metade.

Não tem direito ao seguro desemprego.



## HORA IN ITINERE

---

### COMO ERA

---

O tempo gasto pelo trabalhador no deslocamento até o trabalho era somado à jornada quando o empregador fornecia o transporte.

### COMO FICOU

---

Mesmo que o empregador forneça o transporte, o tempo de deslocamento até o trabalho não conta mais na jornada. Essa mudança em nada altera o acidente de trajeto, tampouco a Lei do Vale-Transporte.

## NEGOCIADO X LEGISLADO

---

### COMO ERA

---

Prevalecia a regra mais favorável ao trabalhador (negociado ou legislado).

### COMO FICOU

---

Permitido negociar por meio de Convenção ou Acordo Coletivo, prevalecendo sobre a legislação:

- Jornada de trabalho;
- Banco de horas anual;
- Intervalo Intrajornada (almoço);
- Adesão ao Programa Seguro Emprego;
- Plano de cargos, salários e função;
- Regulamento empresarial;
- Representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente;
- Remuneração por produtividade, inclusive as gorjetas;
- Modalidade de registro de jornada de trabalho;
- Troca do dia de feriado;
- Enquadramento do grau de insalubridade;
- Prêmios de incentivo em bens e serviços;
- PLR (Programa de Participação nos Lucros e Resultados).

# JORNADA DE TRABALHO

---

## COMO ERA

---

Jornada máxima de oito horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais.

## COMO FICOU

---

Ficam mantidas as oito horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo realizar duas horas extras por dia.

Assim, pode ser negociado com o Sindicato dos Trabalhadores, por exemplo, jornada com 10 horas em um dia e seis horas no outro, ou de segunda a quinta, com folga na sexta, desde que respeitadas as 44 horas semanais.

É também admitida na lei a jornada 12x36.

## BANCO DE HORAS

---

### COMO ERA

---

Era permitido somente o banco de horas anual, com validação obrigatória do sindicato.

### COMO FICOU

---

O banco de horas anual continua como antes, necessitando a chancela do sindicato.

A compensação é de 1x1 e o trabalhador precisa ter ciência de seu saldo do banco de horas.

A lei permite o banco de horas mensal e semestral, as quais poderão ser ajustadas por escrito entre empregador e empregado (acordo individual), ou mediante acordo coletivo de trabalho.

O limite diário que o trabalhador pode fazer de horas extras permanece de duas horas.

## INTERVALO PARA ALMOÇO

---

### COMO ERA

---

Quem trabalhava até quatro horas diárias não tinha direito a intervalo; quem trabalhava de quatro a seis horas tinha direito a intervalo de 15 minutos e quem trabalhava mais de seis horas tinha direito a, no mínimo, uma hora e, no máximo duas horas, para repouso e alimentação.

### COMO FICOU

---

O intervalo para almoço não mudou, mas pode, desde que negociado com o Sindicato dos Trabalhadores, ser de, no mínimo 30 minutos, refletindo os outros 30 minutos no final da jornada.

A redução pode ser de 10, 15, 20 minutos, beneficiando o trabalhador que tenha horário para buscar o filho na escola, por exemplo.

# TELETRABALHO

---

## COMO ERA

---

Não havia legislação regulamentadora.

## COMO FICOU

---

O trabalho à distância passa a ser previsto em lei e determina formatação de um acordo escrito detalhando o fornecimento de equipamentos, gastos com energia e outros recursos.

O empregado deverá assinar termo de responsabilidade relativo à ergonomia, conforto no trabalho e acidente de trabalho, devendo a empresa orientar regularmente quanto à prevenção de doenças e acidentes do trabalho.

# TRABALHO INTERMITENTE

---

## COMO ERA

---

Não havia legislação regulamentadora.

## COMO FICOU

---

Passa a existir o contrato de trabalho para a prestação de serviço não-contínua, alternando períodos de inatividade e de trabalho.

O trabalho intermitente é o contrato de emprego em que o trabalhador tem carteira assinada, mas trabalha somente quando há convocação. A intermitência pode ser por dia ou períodos maiores e são pagos os dias aos trabalhadores, acrescidos de férias +  $\frac{1}{3}$ , 13º salário e ao final do mês recolhidos o FGTS e INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

O trabalhador pode ter vários contratos anotados na CTPS, sendo que só trabalhará quando convocado.

A convocação deve ocorrer três dias antes e o trabalhador tem 24 horas para responder, podendo o trabalhador negar o trabalho quando da convocação, sendo que seu silêncio pode ser considerado recusa, sem qualquer consequência.

Caso o trabalhador fique um ano sem ser acionado, o contrato será considerado rescindido.

O trabalhador fixo da empresa só poderá ser recontratado como intermitente após 18 meses do seu desligamento da empresa.

O valor da hora a ser paga deve ser de, no mínimo, o piso salarial da categoria, e mesmo que o trabalhador labore menos de 15 dias no mês, terá direito às férias e 13º salário proporcionais (em relação aos dias trabalhados). O salário, as férias, o 13º, DSR e adicionais legais (insalubridade, adicional noturno e etc.), devem ser pagos imediatamente ao final de cada

período de prestação do serviço.

O contrato deve ser anotado em CTPS, constando no campo de anotações gerais, que se trata de trabalho intermitente, sem necessidade de outras anotações a cada convocação do trabalhador.

O trabalhador intermitente tem direito a licença maternidade e auxílio doença, pagos pelo INSS.

Na rescisão, o trabalhador tem direito ao aviso prévio indenizado e proporcional às horas trabalhadas, saque de 80% do FGTS e não pode se habilitar ao seguro desemprego.



## AUXÍLIOS, PRÊMIOS E ABONOS

---

### COMO ERA

---

Eram contados como salário e nos cálculos dos encargos trabalhistas, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

### COMO FICOU

---

Sobre o valor pago a título de bônus, prêmio, gratificação, desde que não ultrapasse 50% da remuneração mensal do trabalhador, as partes não precisarão recolher verbas previdenciárias e trabalhistas.

Somente será recolhido IR sobre a somatória do valor do salário e bônus que ultrapassar o teto do referido tributo.

A lei define o prêmio como sendo aquele que pode ser pago em bens, produtos, serviços e dinheiro, limitado a, no máximo, duas vezes por ano.

É vedado transformar comissões em bônus para manter o valor original da remuneração e fugir dos encargos.

## TEMPO À DISPOSIÇÃO

---

### COMO ERA

---

Todo o tempo que o empregado estivesse dentro da empresa era considerado tempo à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

### COMO FICOU

---

Deixam de ser consideradas integrantes da jornada atividades como: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar essa ação na empresa.

# TERCEIRIZAÇÃO

---

## COMO ERA

---

Era admitida apenas para atividades “meio”, não para atividades “fim”.

## COMO FICOU

---

Admitida para qualquer atividade da empresa, inclusive a principal.

Deve ocorrer por meio de empresa prestadora de serviços.

O tomador de serviços deve ter grande atenção à saúde e segurança dos trabalhadores, inclusive terceirizados.

São direitos dos trabalhadores terceirizados, além do registro em CTPS e verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho: transporte, banheiro, refeitório e ambulatório da empresa para a qual prestam serviços.

Quem contrata empresa de terceirização para fornecer mão de obra deve exigir o cumprimento da legislação trabalhista, uma vez que pode responder subsidiariamente pelas verbas trabalhistas não pagas.

Se o trabalhador da empresa tomadora for dispensado, somente poderá ser recontratado como terceirizado após 18 meses da demissão.

Dessa forma, o funcionário da empresa não pode ser dispensado para ser recontratado como terceirizado.

A lei proíbe ainda a “pejotização”, ou seja, demitir o funcionário e recontratar como PJ – Pessoa Jurídica, ou MEI.

## TRABALHO A TEMPO PARCIAL

---

### COMO ERA

---

Tinha duração semanal máxima de 25 horas, sem permissão para horas extras.

### COMO FICOU

---

Pode ser prestado de duas formas:

- 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras;
- Até 26 horas semanais, com possibilidade de até seis horas extras semanais.

## USO DE UNIFORME

---

### COMO ERA

---

Não havia previsão na lei a respeito do uso de uniforme por parte do trabalhador.

### COMO FICOU

---

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.



# SIMESPI

---

PIRACICABA - SP

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO,  
ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS E FUNDIÇÕES DE PIRACICABA, SALTINHO E RIO DAS PEDRAS