

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 – 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