



REFORMA TRABALHISTA



REGRAS

COMO ERA

COMO FICOU



SAIBA MAIS EM WWW.APROSOJA.COM.BR

REGRAS

COMO ERA

COMO FICOU

HORA
IN ITINERE

O DESLOCAMENTO DO
TRABALHADOR AO LOCAL DE
TRABALHO ERA CONSIDERADO
PARTE DA JORNADA.

O DESLOCAMENTO
NÃO É MAIS
CONSIDERADO PARTE
DA JORNADA DO
TRABALHO.

JORNADA

ERA DE ATÉ 8 HORAS
DIÁRIAS E 44 HORAS
SEMANAIS.

PARA O CAMPO,
NADA MUDOU.

JORNADA PARCIAL
(MEIO PERÍODO)

JORNADA PARCIAL É ENTEN-
DIDA COMO AQUELA NÃO
EXCEDENTE A 25 HORAS
SEMANAIS.

NO MÁXIMO 30 HORAS
SEMANAIS, SITUAÇÃO NA
QUAL É IMPOSSÍVEL EXIGIR
HORAS EXTRAS.
OU AQUELA QUE
CONTAR EM
ATÉ 26 HORAS SEMANAIS,
SENDO POSSÍVEL
O ACRÉSCIMO
DE ATÉ 6 HORAS EXTRAS.



REGRAS

COMO ERA

COMO FICOU

ALMOÇO

MÍNIMO DE 1 HORA

**ACORDO PODE PERMITIR
ATÉ 30 MINUTOS.**

HORA EXTRA

PERMITIDO ATÉ 2 HORAS EXTRAS
DIÁRIAS, COM ACRÉSCIMO DE
50% DE SEU VALOR, NÃO EXCE-
DENDO 10 HORAS SEMANAIS.

**PARA O CAMPO,
NADA MUDOU.**

INTERVALO ANTES
DA HORA EXTRA

DESCANSO DE 15 MINUTOS
ANTES DA HORA EXTRA

**FIM DO DESCANSO
ANTES DA HORA EXTRA.**



REGRAS

COMO ERA

COMO FICOU

**BANCO
DE HORAS**

**ATÉ 2 HORAS POR DIA,
DEVENDO SER COMPENSA-
DAS EM ATÉ 1 ANO.**

**ATÉ 2 HORAS POR DIA E DEVE
SER COMPENSADO EM 6
MESES.**

**COMPENSAÇÃO DAS
HORAS EM 1 ANO.**

**TRABALHO
INTERMITENTE
E AUTÔNOMO
(CONTRATO / SEM
HORARIO FIXO)**

**NÃO HAVIA
PREVISÃO NA LEI.**

**NO ÂMBITO RURAL PODERÁ
ATENDER DETERMINADAS SITU-
AÇÕES, COMO A CONTRATAÇÃO
PARA EXERCER DETERMINADAS
FUNÇÕES NA FAZENDA, SEM QUE
ESTA RELAÇÃO ENSEJA A
COBRANÇA POR VERBAS INDENI-
ZATÓRIAS.**

**ESTABELECE PARA O EMPREGADO
A REMUNERAÇÃO POR HORA OU
DIÁRIAS, SEM CONTINUIDADE,
RESPEITADO O VALOR (HORA)
DO SALÁRIO MÍNIMO OU A
REMUNERAÇÃO DE EMPREGADO
DA MESMA EMPRESA QUE
EXERÇAM A MESMA FUNÇÃO.**



REGRAS

COMO ERA

COMO FICOU

ACORDO AMIGÁVEL
PARA A SAÍDA DO
TRABALHADOR

NÃO HAVIA
PREVISÃO NA LEI.

NA RESCISÃO POR ACORDO
AMIGÁVEL O TRABALHADOR
TERÁ DIREITO AO
RECEBIMENTO DA METADE
DO VALOR DO AVISO PRÉVIO
E DA MULTA DO FGTS.

E PODERÁ SACAR ATÉ A 80%
DO FGTS.

NESTE CASO NÃO TEM
DIREITO AO SEGURO

ACORDO
INDIVIDUAL

NÃO HAVIA
PREVISÃO NA LEI.

TRABALHADOR COM CURSO
SUPERIOR E SALÁRIO 2
VEZES MAIOR QUE O TETO
DO INSS PODE FAZER
ACORDO INDIVIDUAL.

ACORDOS
COLETIVOS

HÁ PREVISÃO NA
CONSTITUIÇÃO FEDERAL,
MAS MUITAS SÃO DERRUBA-
DAS NA JUSTIÇA.

TERÃO FORÇA DE LEI.



REGRAS

COMO ERA

COMO FICOU

DEMISSÃO

HOMOLOGAÇÃO OBRIGATÓRIA NO SINDICATO OU NO MINISTÉRIO DO TRABALHO.

A HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DEIXA DE SER OBRIGATÓRIA, EXETO PARA OS EMPREGADOS COM ESTABILIDADE *ART 500 DA CLT.

FÉRIAS

30 DIAS POR ANO, PODENDO SER DIVIDIDO EM 2 PERÍODOS

CONTINUA SENDO 30 DIAS E PODERÁ SER PARCELADA EM ATÉ 3 PERÍODOS, CONTANDO QUE UM DESTES NÃO SEJA INFERIOR A 14 DIAS E OS DEMAIS INFERIORES A 5 DIAS CORRIDOS.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

1 DIA DE TRABALHO OBRIGATÓRIO.

NÃO É OBRIGATÓRIO E SERÁ PRECISO AUTORIZAÇÃO DO EMPREGADO.



REGRAS

COMO ERA

COMO FICOU

**TRABALHO
INSALUBRE**

A CLT PREVIA O AFASTAMENTO DAS GRÁVIDAS E LACTANTES DE QUAISQUER ATIVIDADES, OPERAÇÕES E LOCAIS INSALUBRES.

O AFASTAMENTO SERÁ DAS ATIVIDADES COM “GRAU MÁXIMO” DE INSALUBRIDADE. EM OUTROS CASOS, O AFASTAMENTO É CONDICIONADO A APRESENTAÇÃO DO ATESTADO OU LAUDO MÉDICO.

**INTERVALO
INTRAJORNADA
(HORÁRIO DE DESCANSO
DO ALMOÇO)**

RESPEITAVA-SE O INTERVALO DE 1 A 2 HORAS, PODENDO ULTRAPASSAR ESSE LIMITE EM CASOS DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA.

POR MEIO DO ACORDO COLETIVO, PODE SER REDUZIDO AO MÍNIMO DE 30 MINUTOS. PODENDO O TRABALHADOR ENCERRAR SUA ATIVIDADE MAIS CEDO.

**NÃO VALE PARA JORNADA
ABAIXO DE 6 HORAS.**

VALE SALIENTAR QUE, SE NÃO TIVER ACORDO OU CONVENÇÃO SOBRE ISSO, O EMPREGADOR DEVERÁ PAGAR AO EMPREGADO REMUNERAÇÃO INDENIZATÓRIA NO VALOR DE 50% DO TEMPO SUPRIMIDO.



REGRAS

COMO ERA

COMO FICOU

TERCEIRIZADOS

ESTA LEI PROMOVE ALTERAÇÕES COMPLEMENTARES E REFORÇA A LEI DE TERCEIRIZAÇÃO (LEI 13.429/2017).

ESTABELECE DE FORMA CLARA OS DIREITOS DO EMPREGADO DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS.

PATRÃO SOMENTE PODERÁ CONTRATAR UM FUNCIONÁRIO DEMITIDO COMO TERCEIRIZADO, APÓS 18 MESES, EXCETO SE FOR APOSENTADO.

MULTA POR DISCRIMINAÇÃO

NÃO HAVIA PREVISÃO NA LEI.

ATÉ 50% DO BENEFÍCIO MÁXIMO DO INSS POR DISCRIMINAÇÃO POR SEXO OU POR ETNIA.

PROCESSO JUDICIAL

CLT NÃO PREVIA PUNIÇÃO POR MÁ FÉ NOS PROCESSOS TRABALHISTAS.

EX-EMPREGADO OU EMPRESA QUE AGIR DE MÁ FÉ PODERÁ SER CONDENADO A PAGAR ATÉ 10% DO VALOR DA CAUSA PARA A OUTRA PARTE.



REGRAS

COMO ERA

COMO FICOU

**HONORÁRIOS
NA JUSTIÇA**

**ERA PRATICAMENTE
INEXISTENTE A CHANCE DE O
TRABALHADOR ARCAR COM
CUSTOS JUDICIAIS.**

**CUSTOS PODERÃO SER
DIVIDIDOS ENTRE
EX-FUNCIONÁRIO
E EMPREGADOR
CONFORME DECISÃO DE
CADA ASSUNTO.**

**NEGOCIADO SOBRE
O LEGISLADO**

**VALIA A LETRA DA CLT E LEIS
ESPECÍFICAS PARA ORDENAR
A RELAÇÃO TRABALHISTA NO
CONTRATO DE TRABALHO E
ACORDOS OU CONVENÇÕES
COLETIVAS.**

**A REFORMA GARANTE
QUE POSSA HAVER
NEGOCIAÇÃO DE ALGUNS
PONTOS DA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA, POR MEIO DO
ACORDO COLETIVOS OU
CONVENÇÕES.
ESSES ACORDOS
FIRMADOS POR
EMPREGADOS E EMPRE-
GADORES, TEM A MESMA
FORÇA DE LEI.**

