



# reforma trabalhista.

# principais mudanças.

trabalho temporário...3

terceirização...4

relações de trabalho...5

trabalho intermitente, teletrabalho (home office)

férias...6

contribuição sindical...7

acordado sobre o legislado...8

jornada de trabalho...9

banco de horas...10

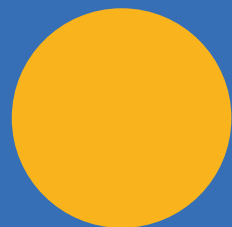
rescisão...11

acordo entre as partes

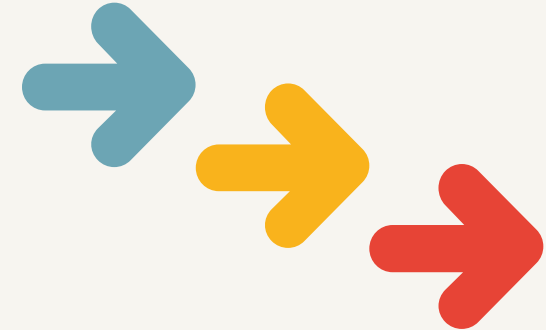
rescisão...12

homologação e data de pagamento

notas...13



# trabalho temporário.



## Hipótese Legal:

substituição de pessoal regular e permanente e acréscimo extraordinário de serviços

## Prazo:

6 meses para acréscimo de serviços e 9 meses para substituição de pessoal regular e permanente, mediante autorização do Ministério do Trabalho

como era:

## hipótese legal:

Substituição de pessoal regular e permanente e demanda complementar de serviços \*\*\*

## Prazo:

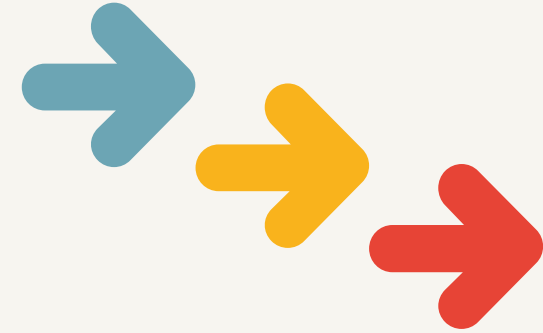
180 dias, podendo ser prorrogado por até mais 90 dias, consecutivos ou não;

- Cumprido um dos prazos acima, o trabalhador temporário somente poderá ser recontratado depois de 90 dias, a contar da última rescisão

como ficou:

\*\*\*Considera-se complementar a demanda de serviços fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

# terceirização de serviços.



- Não havia regulamentação;
- As contratações eram baseadas na súmula 331 do TST;
- Vedava a contratação para prestação de serviços em atividade fim.

como era:

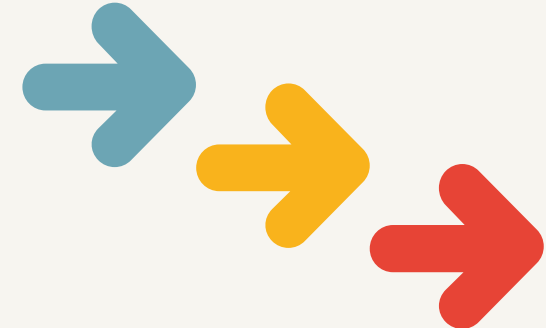
- A lei 13.429/2017 regulamentou a prestação de serviços a terceiros para atividades específicas e determinadas, inclusive na atividade fim;
- A Contratante responderá subsidiária pelas obrigações trabalhistas e previdenciária, referente ao período do Contrato;
- A Contratante é responsável pelas condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores;
- O empregado efetivo do cliente que for demitido não poderá ser recontratado na qualidade de empregado da prestadora antes do decurso de 18 meses.

como ficou:



# relação de trabalho.

contrato por tempo parcial e intermitente



- Contrato de Experiência
- Contrato por prazo indeterminado
- Contrato por prazo determinado
- Contrato por tempo parcial (até 25 horas semanais)

- Contrato de Experiência
- Contrato por prazo indeterminado
- Contrato por prazo determinado
- Contrato por tempo parcial (até 30 horas semanais)
- Contrato Intermitente, atividade de forma descontínua em dias e horários alternados. Remuneração, Férias e 13º serão pagos proporcionalmente ao final de cada prestação de serviços ; O valor da hora deve ser no mínimo igual a hora do salário mínimo; A convocação deverá ser com antecedência de 3 dias

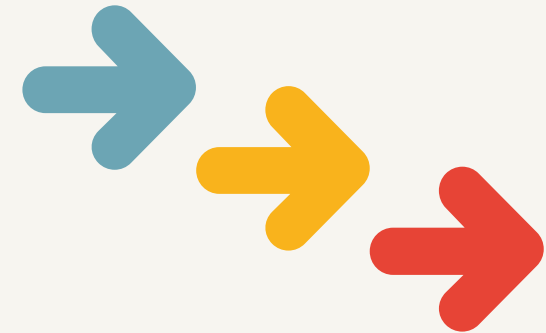
como era:

como ficou:



# relação de trabalho.

teletrabalho ou home office



- Não havia regulamentação para essa modalidade de contrato

- Não serão devidas horas extras (art. 62 III da CLT)

- A prestação de serviços de forma preponderante fora das dependências do empregador e algumas despesas serão compartilhadas entre empregado e empregador, tais como, despesas com energia elétrica, internet, notebook, celular, etc.

- Se por determinação do empregador deverá ser observado o prazo de 15 dias para transição

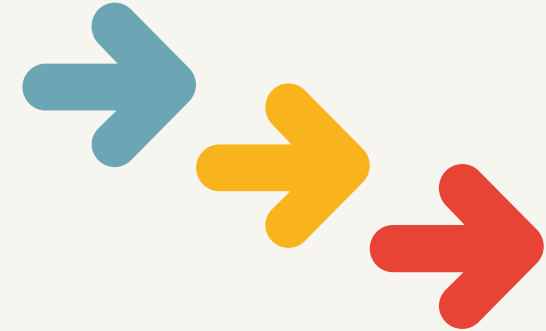
- A migração deverá ocorrer mediante mutuo acordo e por meio de aditivo contratual

como era:

como ficou:



# férias.



- 30 dias por ano
- O período pode ser dividido em dois períodos
- Menores de 18 anos e maiores de 50 anos não podem dividir os períodos

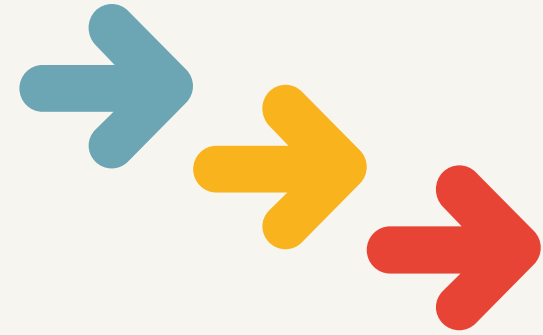
como era:

- 30 dias por ano
- Pode dividir em até três períodos
- Um dos períodos será de no mínimo 14 dias e os demais de no mínimo 5 dias
- As férias não poderão iniciar dois dias antes do feriado ou DSR
- Menores de 18 anos e maiores de 50 anos podem dividir os períodos

como ficou:



# contribuições sindicais.



- Empregadores e empregados  
contribuem anualmente para os  
Sindicatos

- As contribuições ao Sindicato serão  
facultativas e não mais obrigatórias



como era:

como ficou:





# prevalência do acordo.

sobre o legislado



- A legislação prevalecia sobre o acordado.
- As leis eram superiores as convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho
- As convenções coletivas eram superiores aos acordos coletivos de trabalho

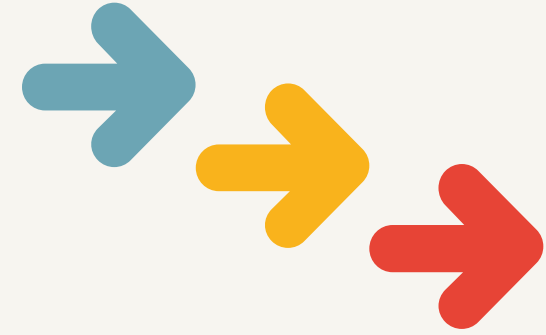
como era:

- Os acordos coletivos de trabalho prevalecerão sobre as convenções coletivas e sobre a legislação, com exceção aqueles direitos trabalhistas garantidos constitucionalmente
- O negociado prevalece sobre o legislado
- O individuo sobre o geral

como ficou:



# jornada de trabalho.



- Limites de Horário.
- Horas in itinere e tempo a disposição

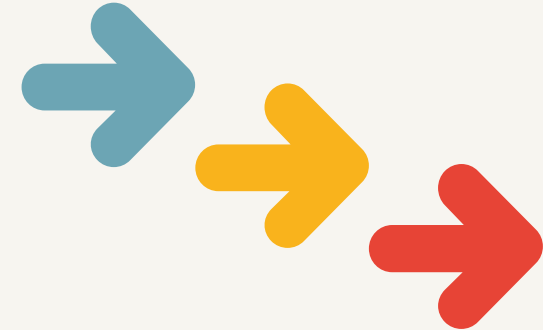
- Sindicatos poderão concordar com a flexibilização de várias regras, inclusive, novos turnos de trabalho
- Redução do horário de intervalo;
- Não contam como jornada, antes ou depois do expediente:
  - Práticas religiosas;
  - Descanso;
  - Lazer;
  - Estudo;
  - Alimentação;
  - Relacionamento social;
  - Higiene pessoal;
  - Troca de roupa

como era:

como ficou:



# banco de horas.



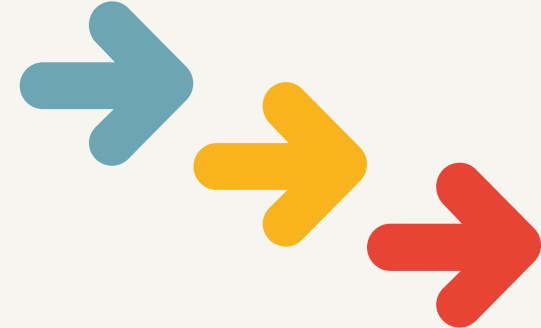
- O Banco de Horas somente era possível mediante a aprovação e participação do Sindicato.

- Será permitido acordo individual entre empregador e empregado para criar um banco de horas com compensação em até no máximo 6 (seis) meses;  
- O Banco de horas anual será permitido, desde que homologado no sindicato

como era:

como ficou:





# rescisão acordo mútuo.

entre as partes

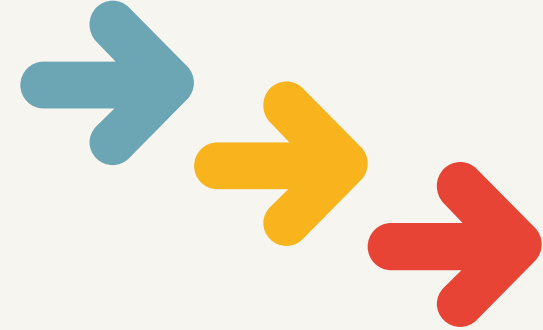
- A legislação não previa a hipótese de acordo mútuo.
- A dispensa coletiva somente com negociação sindical
- O Pedido de Demissão Voluntária (PDV) não gerava quitação

como era:

- Será possível acordo mútuo e o empregado terá direito à multa de 20% do FGTS, sacar 80% do FGTS depositado e a metade do aviso prévio indenizado, não concede direito ao seguro desemprego
- A dispensa coletiva não necessitará de aprovação do Sindicato
- O Pedido de Demissão Voluntária (PDV) gera quitação das verbas rescisórias

como ficou:





# rescisão - homologação.

e data de pagamento

- Homologação da rescisão contratual de contrato de trabalho superior a 12 meses, somente no Sindicato ou Ministério do Trabalho
- A data de pagamento variava de acordo com a modalidade de dispensa

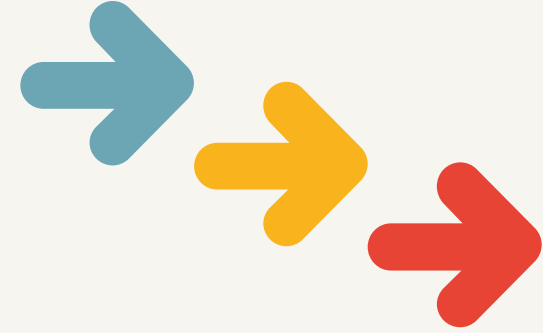
como era:

- A homologação deixa de ser obrigatória, a entrega dos documentos que comprovam a extinção contratual aos órgãos competentes, bem como, o pagamento dos valores constante na TRCT será suficiente para o empregado ter acesso ao saque do FGTS e ao Seguro Desemprego;
- As verbas rescisórias deverão ser liquidadas em até 10 dias, a partir da data de rescisão do contrato de trabalho;

como ficou:



# notas



Foram mais de 100 dispositivos alterados e elencamos nesta apresentação aqueles que consideramos de maior relevância

Algumas aspectos da reforma trabalhista podem sofrer ajustes por meio de Medidas Provisórias;

A Procuradoria Geral da República deve contestar alguns artigos da reforma por meio de ação direta de inconstitucionalidade;

A tendência é que a maioria dos dispositivos sejam mantidos e não devem sofrer alterações;

A expectativa é que a modernização da legislação trabalhista melhore significativamente o ambiente dos negócios, os riscos serão previsíveis e mitigados, diminuindo o número de reclamações trabalhistas, trazendo mais segurança jurídica para as empresas, favorecendo o crescimento da economia.



 randstad

human forward.