



VEIRANO
ADVOGADOS

QUADRO COMPARATIVO DA REFORMA TRABALHISTA

TEMA	REGRA ATUAL	ALTERAÇÃO PROPOSTA
Grupo Econômico	Interpretação ampla do conceito pela Justiça do Trabalho.	<ul style="list-style-type: none">Necessário interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação integrada das empresas. Art. 2º, §2º e §3º.
Horas Extras (tempo à disposição do empregador)	São devidas horas extras pelo tempo que o empregado permanece à disposição do empregador.	<ul style="list-style-type: none">Não será considerada hora extra quando o empregado permanecer na empresa por escolha própria para (i) práticas religiosas; (ii) descanso; (iii) lazer; (iv) estudo; (v) alimentação; (vi) atividades de relacionamento social; (vii) higiene pessoal; (viii) troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. Art. 4º. Par. 2º. c/c art. 58, par. 2º.
Súmulas e Enunciados do TST e dos TRTs	Não há previsão legal.	<ul style="list-style-type: none">Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo TST e pelos TRTs não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações não previstas em lei. Art. 8º, § 2º
Análise pelo Judiciário de acordo ou convenção coletiva	Não há previsão legal.	<ul style="list-style-type: none">Exame de normas coletivas pela Justiça do Trabalho deverá ser restrito à conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, aplicando-se o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Art. 8º, § 3º
Horas <i>in itinere</i>	São devidas horas <i>in itinere</i> no percurso até o local de trabalho quando de difícil acesso (não servido por transporte público) e quando há fornecimento de transporte pelo empregador.	<ul style="list-style-type: none">Não são mais devidas horas <i>in itinere</i>. Art. 58, par. 2º.

TEMA	REGRA ATUAL	ALTERAÇÃO PROPOSTA
Contrato de Trabalho por tempo parcial (part-time job)	Contratação limitada a 25 horas semanais, não sendo permitida realização de horas extras. Direito às férias varia de acordo com o número de horas trabalhadas, e não se pode vender parte das férias.	<ul style="list-style-type: none"> • Contratação por até 30 horas semanais, sendo proibido o trabalho extraordinário; ou • Contratação por até 26 horas semanais, com limite de até 6 horas extras ou suplementares (pré-contratadas) semanais. • Férias em iguais condições ao trabalho em tempo integral. • 1/3 das férias pode ser vendido. Art. 58-A.
Compensação de horas extras	Compensação mediante acordo escrito e limitada ao período de uma semana.	<ul style="list-style-type: none"> • Compensação por acordo individual (tácito ou expresso), para compensação dentro do mesmo mês. Art. 59, §6°.
Banco de Horas	Obrigatória negociação com o sindicato. Limitado a um período de no máximo 12 meses.	<ul style="list-style-type: none"> • Negociação por acordo individual escrito com o empregado, limitado ao prazo máximo de 6 meses. • Negociação com sindicato permanece, limitado ao prazo de 12 meses. • Horas extras habituais não descaracterizam o banco de horas. • Devido apenas o adicional em caso de compensação em desatendimento às exigências legais, desde que não ultrapassada a duração máxima semanal. Art. 59, par. 3°. A 6° e art. 59-B.
Jornada 12X36*	Possível mediante negociação com o sindicato.	<ul style="list-style-type: none"> • Pode ser negociada diretamente com o empregado. Art. 59-A.
Teletrabalho (Trabalho remoto/ Home Office)	Não há previsão legal.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho predominantemente fora das dependências do empregador. • Contrato escrito. • Responsabilidade pelo fornecimento e manutenção de equipamentos de TI e pelo reembolso de despesas feitas pelo empregado a ser definida no contrato escrito. • Possível a mudança de sistema (presencial para home office e vice-versa por mútuo acordo ou, no caso de mudança do sistema de home office para presencial, por imposição do empregador. • Comparecimento às dependências do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho. • Empregados em home office não têm direito a horas extras. Arts. 75-A a 75-E e Art. 62, III
Férias	Fracionamento das férias limitado a casos excepcionais, no máximo em 2 períodos, nenhum dos quais pode ser inferior a 10 dias, não sendo permitido o fracionamento para empregados menores de 18 ou maiores de 50 anos.	<ul style="list-style-type: none"> • Férias poderão ser fracionadas em até três períodos. • 1 período de no mínimo 14 dias, e nenhum período inferior a 5 dias. • Menores de 18 anos e maiores de 50 podem fracionar férias. • Vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Art. 134, par. 1°. 2°. (revogado) e 3°.
Valores de Dano Moral	Definição caso a caso pelo judiciário.	<ul style="list-style-type: none"> • Valor deve obedecer graduação de acordo com a gravidade do dano, variando até 50 vezes o salário do empregado. • Reconhecido direito ao ressarcimento da pessoa jurídica por danos à imagem, marca, nome, segredo empresarial e sigilo de correspondência, sendo que os valores serão calculados com base no salário do ofensor. Art. 223-A a 223-G

TEMA	REGRA ATUAL	ALTERAÇÃO PROPOSTA
Contrato de Trabalho Intermitente*	Não há previsão legal.	<ul style="list-style-type: none"> Trabalho que intercala períodos de prestação de serviços (horas, dias ou mesmo meses) e de inatividade. Empregado pode prestar serviços para vários empregadores. Empregado deve ser convocado pelo menos 3 dias antes do início da prestação dos serviços e terá um prazo de 1 dia útil para aceitar ou não. No período trabalhado serão aplicáveis as mesmas regras trabalhistas de qualquer contrato de trabalho. No término da prestação dos serviços, o empregado deverá receber as verbas rescisórias proporcionais ao período trabalhado. Nenhum pagamento é devido no período de inatividade. <p>Art. 443, caput e par. 3º. e 452-A.</p>
Livre estipulação das regras do contrato de trabalho	Autonomia da vontade limitada pela CLT.	<ul style="list-style-type: none"> Empregados com nível superior e salário maior ou igual a 2 vezes o teto da previdência (R\$11.062,62) poderão estipular livremente condições contratuais, em especial as do artigo 611-A da CLT. <p>Art. 444 par. único.</p>
Responsabilidade na Sucessão de Empregadores	Não há previsão legal.	<ul style="list-style-type: none"> Na sucessão na forma dos arts. 10 e 448 da CLT, as obrigações trabalhistas, inclusive referentes à época da empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. Responsabilidade solidária da sucedida e da sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência. <p>Art. 448-A e par. único.</p>
Remuneração	Artigo 457	<ul style="list-style-type: none"> Não integram a remuneração do empregado, ainda que habituais: <ul style="list-style-type: none"> Ajuda de custo (já havia previsão nesse sentido) Auxílio-alimentação (vedado pagamento em dinheiro) Diárias de viagem (independentemente do valor) Prêmios (bens, serviços ou dinheiro dado por liberalidade, por desempenho superior ao esperado) Abono <p>Art. 457, §2º e §4º.</p>
Equiparação Salarial	Artigo 461	<ul style="list-style-type: none"> Mesmo estabelecimento empresarial, em lugar de localidade. 4 anos com mesmo empregador. Plano de Cargos e Salários válido independente de homologação, e sem alternância de promoção por antiguidade e merecimento. Reclamante e paradigma devem ser contemporâneos. <p>Art. 461.</p>
Gratificação de função	Artigo 468, § único	<ul style="list-style-type: none"> Gratificação não será incorporada em caso de reversão da função, independentemente do tempo de exercício da função. <p>Art. 468, §2º.</p>
Homologação da rescisão pelo Sindicato	Art. 477, §1º	<ul style="list-style-type: none"> Independentemente do tempo de serviço do empregado, não haverá mais necessidade de homologação da rescisão, quer pelo Sindicato, quer pela DRT. <p>Revogado Art. 477, §1º</p>
Demissão em Massa	Não há previsão legal. Entendimento do TST de que seria necessária negociação coletiva prévia.	<ul style="list-style-type: none"> Não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de norma coletiva para realização das demissões. <p>Art. 477-A.</p>

TEMA	REGRA ATUAL	ALTERAÇÃO PROPOSTA
Plano de Demissão Voluntária (PDV)	Não gera quitação geral quanto ao extinto contrato de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> Adesão ao PDV dá plena e irrevogável quitação quanto ao contrato de trabalho, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. Art. 477-B.
Justa Causa por perda da habilitação ou outras condições para o exercício da profissão	Não há previsão legal.	<ul style="list-style-type: none"> Motoristas que perderem a habilitação ou empregados que não preencherem requisitos profissionais para o exercício da atividade de trabalho poderão ser desligados por Justa Causa (ex: OAB, CREA, CRQ etc), se tal perda ocorrer em decorrência de conduta dolosa do empregado. Art. 482-M.
Extinção do contrato por mútuo acordo	Não há previsão legal.	<ul style="list-style-type: none"> Mútuo acordo para rescisão do contrato de trabalho, com direito a: <ul style="list-style-type: none"> 50% do aviso prévio 20% de multa sobre o saldo do FGTS Levantar 80% do saldo do FGTS Demais verbas trabalhistas (13º, férias, etc.) Sem direito ao seguro-desemprego. Art. 484-A.
Arbitragem	Cláusula de compromisso arbitral considerada nula pela Justiça do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Empregados com nível superior e salário maior ou igual a 2 vezes o teto da previdência (R\$11.062,62) poderão negociar a inclusão de cláusula de compromisso arbitral no contrato de trabalho. Art. 507-A.
Quitação anual de direitos trabalhistas	Não há previsão legal.	<ul style="list-style-type: none"> As partes poderão negociar quitação geral anual perante o sindicato. Art. 507-B.
Comissão de Empregados na Empresa*	Não há previsão na CLT, mas há na Constituição Federal previsão de indicação de um representante nas empresas com mais de 200 empregados.	<ul style="list-style-type: none"> Eleição para constituição de comissão de empregados, conforme o número de empregados da empresa. Garantida estabilidade aos membros. Empresa deverá ter uma comissão em cada estado onde atue. Art. 510-A a 510-D.
Contribuição Sindical	Obrigatória e equivalente a 1 dia de salário por ano	<ul style="list-style-type: none"> Contribuições sindicais dos empregados passarão a ser voluntárias mediante autorização expressa do empregado. Contribuição sindical da empresa também será opcional. Revogado Art. 579. Art. 587
Prevalência do Acordado sobre o Legislado	Acordos e Convenções não podem ser contrárias a lei.	<ul style="list-style-type: none"> Acordos e Convenções se sobrepõem à lei, salvo se extinguirem direitos básicos previstos na Constituição ou Legislação Trabalhista (por exemplo, salário mínimo, aviso prévio, FGTS, etc). Norma coletiva é válida ainda que não haja contrapartida expressa. Art. 611-A discrimina direitos que podem se sobrepor à lei. Art. 611-B discrimina direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos. Art. 611-A e 611-B
Redução do intervalo Intrajornada*	No caso de empregados com jornada igual ou superior a 6 horas diárias, o intervalo intrajornada pode ser reduzido para 30 minutos, mediante prévia autorização do Ministério do Trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> Intervalo intrajornada pode ser objeto de negociação com o Sindicato ou individual com empregados com nível superior e salário maior ou igual a 2 vezes o teto da previdência (R\$11.062,62), respeitado o intervalo mínimo de 30 minutos. Art. 611-A, inciso III.

TEMA	REGRA ATUAL	ALTERAÇÃO PROPOSTA
Duração das Normas Coletivas/ Ultratividade	CLT: Direitos/Obrigações estabelecidos em norma coletiva são válidos pelo prazo de duração da norma, cuja duração máxima é de 2 anos. Sum. 277 do TST (aplicação suspensa pelo STF): norma coletiva é válida mesmo depois de findo seu prazo, até que nova norma seja negociada.	<ul style="list-style-type: none"> • As regras de Convenção ou Acordo Coletivo somente vigoram durante o prazo estipulado (máximo de dois anos). • Não se aplica a ultratividade. Art. 614, par. 3º.
Terceirização	Lei 6.019/1974, alterada pela 13.419/2017.	<ul style="list-style-type: none"> • Altera redação dada a Lei 6.019/74 pela Lei 13.419/2017 para dispor expressamente que está autorizada a terceirização de todas as atividades, inclusive da atividade principal da empresa contratante. • São assegurados aos terceirizados os mesmos direitos dos empregados da contratante, quanto à alimentação (quando oferecida em refeitórios), serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir, e condições de HSSE. Art. 4º.-C da Lei 6.019.
Empregados demitidos que venham a trabalhar como terceiros	Não há previsão legal.	<ul style="list-style-type: none"> • Empregados demitidos não poderão ser sócios da contratada ou trabalhar como terceiros no prazo de 18 meses após a ruptura do contrato de trabalho. Art. 5º.-C da Lei 6.019.

* Estas disposições estão incluídas no Projeto da Reforma Trabalhista, mas em seu relatório final a Comissão de Constituição e Justiça indicou que já existe um acordo entre o Executivo e o Legislativo para que sejam vetadas quando o Presidente sancionar a lei.