



QUADRO COMPARATIVO DE DIVERSOS PONTOS DA REFORMA - DIREITO MATERIAL

TEMA	CLT ATUAL	NOVA CLT
RESCISÃO CONTRATUAL	HOMOLOGAÇÃO NO SINDICATO OU MTE PARA EMPREGADOS COM MAIS DE 1 ANO DE VÍNCULO.	NÃO É MAIS NECESSÁRIA A HOMOLOGAÇÃO MESMO PARA OS EMPREGADOS COM MAIS DE 1 ANO DE VÍNCULO. NÃO IMPORTA A CAUSA DA RESCISÃO.
RESCISÃO POR MÚTUO ACORDO	SEM PREVISÃO	NA HIPÓTESE DE EXTINÇÃO POR ACORDO SÃO AS SEGUINTE: <ul style="list-style-type: none"> • METADE DO AVISO PRÉVIO; • METADE DA MULTA DO FGTS DEVIDA AO EMPREGADO; • DEMAIS VERBAS INTEGRAIS, TAIS COMO FÉRIAS, 13º SALÁRIO, SALDO DE SALÁRIO, DENTRE OUTRAS. NESTA MODALIDADE DE RESCISÃO O EMPREGADO MOVIMENTA 80% DO SALDO DA CONTA VINCULADA DO FGTS E NÃO RECEBE SEGURO DESEMPREGO. O EMPREGADO NÃO PERDE OS 20% QUE SERÃO RETIDOS.
PRAZO PAGAMENTO RESCISÃO	PRAZOS DIVERSOS NAS HIPÓTESES DE AVISO PRÉVIO TRABALHADO OU INDENIZADO	PRAZO DE 10 DIAS AO TÉRMINO DO CONTRATO. ENTREGA DE TODOS OS DOCUMENTOS PERTINENTES À RESCISÃO NESTES 10 DIAS, MEDIANTE RECIBO.
DISPENSA POR JUSTA CAUSA POR PERDA DA HABILITAÇÃO PROFISSIONAL	SEM PREVISÃO	FOI INCLUÍDA A ALÍNEA "m" NO ARTIGO 482 DA CLT, QUE DETERMINA QUE A PERDA DA HABILITAÇÃO OU DOS REQUISITOS ESTABELECIDOS EM LEI PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO, DECORRENTE DE CONDUTA DOLOSA DO EMPREGADO.
TELETRABALHO (HOME OFFICE)	SEM PREVISÃO	PREVISÃO DO TELETRABALHO. É A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PREPONDERANTEMENTE FORA DA EMPRESA, QUE NÃO É CARACTERIZADO COMO TRABALHO EXTERNO, OU SEJA, É A MUDANÇA DE AMBIENTE DE TRABALHO DESLOCANDO-SE A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA LOCAL DIVERSO DA EMPRESA, QUE SERÁ NA MAIOR PARTE DAS VEZES NA RESIDÊNCIA DO EMPREGADO.
FÉRIAS INDIVIDUAIS	AS FÉRIAS SOMENTE PODERIAM SER USUFRUÍDAS EM 1 PERÍODO, EXCETUANDO-SE CASOS EXCEPCIONAIS, NOS QUAIS ERAM ADMITIDOS 2 PERÍODOS.	EXISTINDO A CONCORDÂNCIA DO EMPREGADO AS FÉRIAS PODERÃO SER FRACIONADAS EM ATÉ 3 PERÍODOS, SENDO QUE UM DOS PERÍODOS TERÁ DURAÇÃO MÍNIMA DE 14 DIAS CORRIDOS E OS DEMAIS NÃO PODERÃO SER INFERIORES A 5 DIAS CORRIDOS. AS FÉRIAS NÃO PODEM TER INÍCIO 2 DIAS ANTES DE FERIADO E REPOUSO SEMANAL.
BANCO DE HORAS	SOMENTE MEDIANTE ACORDO COLETIVO OU CONVENÇÃO COLETIVA.	O BANCO DE HORAS PODERÁ SER NEGOCIADO DIRETAMENTE COM O EMPREGADO ATRAVÉS DE ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO. NESTE CASO DE ACORDO INDIVIDUAL, A COMPENSAÇÃO DEVERÁ OCORRER NO MÁXIMO EM 6 MESES. PERMANECE A POSSIBILIDADE DO BANCO DE HORAS POR ACORDO COLETIVO OU CONVENÇÃO COLETIVA, HIPÓTESE QUE A COMPENSAÇÃO PODERÁ OCORRER EM 12 MESES.
JORNADA 12 X 36	SEM PREVISÃO	PODE SER FIXADA MEDIANTE ACORDO INDIVIDUAL, ACORDO COLETIVO OU CONVENÇÃO COLETIVA.

UNIFORME	SEM PREVISÃO	CABE AO EMPREGADOR DEFINIR O PADRÃO DE VESTIMENTA NO MEIO AMBIENTE LABORAL, SENDO LÍCITA A INCLUSÃO NO UNIFORME DE LOGOMARCAS DA PRÓPRIA EMPRESA OU DE EMPRESAS PARCEIRAS E DE OUTROS ITENS DE IDENTIFICAÇÃO RELACIONADOS À ATIVIDADE DESEMPENHADA. A HIGIENIZAÇÃO DO UNIFORME É DE RESPONSABILIDADE DO TRABALHADOR, SALVO NAS HIPÓTESES EM QUE FOREM NECESSÁRIOS PROCEDIMENTOS OU PRODUTOS DIFERENTES DOS UTILIZADOS PARA A HIGIENIZAÇÃO DAS VESTIMENTAS DE USO COMUM.
EQUIPARAÇÃO SALARIAL	PREVISÃO DE 2 ANOS DE DIFERENÇA NA FUNÇÃO PARA QUE NÃO EXISTA A EQUIPARAÇÃO. OBRIGATORIEDADE DA HOMOLOGAÇÃO DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS PELO MTE. EQUIPARAÇÃO MESMA REGIÃO METROPOLITANA.	ACRESCIDO QUE A EQUIPARAÇÃO TAMBÉM NÃO OCORRERÁ SE HOUVER MAIS DE 4 ANOS DE DIFERENÇA DE TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA, NÃO OBRIGATORIEDADE DE HOMOLOGAÇÃO DE PLANO DE CARGOS E EQUIPARAÇÃO POR ESTABELECIMENTO.
TRABALHO INTERMITENTE	SEM PREVISÃO	CONSIDERA-SE COMO INTERMITENTE O CONTRATO DE TRABALHO NO QUAL A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, COM SUBORDINAÇÃO, NÃO É CONTÍNUA, OCORRENDO COM ALTERNÂNCIA DE PERÍODOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E DE INATIVIDADE, DETERMINADOS EM HORAS, DIAS OU MESES, INDEPENDENTEMENTE DO TIPO DE ATIVIDADE DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR, EXCETO PARA OS AERONAUTAS, REGIDOS POR LEGISLAÇÃO PRÓPRIA.
COMISSÃO DE EMPREGADOS	SEM PREVISÃO	"ART. 510-A. NAS EMPRESAS COM MAIS DE DUZENTOS EMPREGADOS, É ASSEGURADA A ELEIÇÃO DE UMA COMISSÃO PARA REPRESENTÁ-LOS, COM A FINALIDADE DE PROMOVER-LHES O ENTENDIMENTO DIRETO COM OS EMPREGADORES. § 1º A COMISSÃO SERÁ COMPOSTA: I - NAS EMPRESAS COM MAIS DE DUZENTOS E ATÉ TRÊS MIL EMPREGADOS, POR TRÊS MEMBROS; II - NAS EMPRESAS COM MAIS DE TRÊS MIL E ATÉ CINCO MIL EMPREGADOS, POR CINCO MEMBROS; III - NAS EMPRESAS COM MAIS DE CINCO MIL EMPREGADOS, POR SETE MEMBROS."
NATUREZA DAS PARCELAS	ABONO E PRÊMIOS HABITUAIS INTEGRAM O SALÁRIO.	“ART. 457. § 1º INTEGRAM O SALÁRIO A IMPORTÂNCIA FIXA ESTIPULADA, AS GRATIFICAÇÕES LEGAIS E AS COMISSÕES PAGAS PELO EMPREGADOR. § 2º AS IMPORTÂNCIAS, AINDA QUE HABITUAIS, PAGAS A TÍTULO DE AJUDA DE CUSTO, AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO, VEDADO SEU PAGAMENTO EM DINHEIRO, DIÁRIAS PARA VIAGEM, PRÊMIOS E ABONOS NÃO INTEGRAM A REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO, NÃO SE INCORPORAM AO CONTRATO DE TRABALHO E NÃO CONSTITUEM BASE DE INCIDÊNCIA DE QUALQUER ENCARGO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO. § 4º CONSIDERAM-SE PRÊMIOS AS LIBERALIDADES CONCEDIDAS PELO EMPREGADOR EM FORMA DE BENS, SERVIÇOS OU VALOR EM DINHEIRO A EMPREGADO OU A GRUPO DE EMPREGADOS, EM RAZÃO DE DESEMPENHO SUPERIOR AO ORDINARIAMENTE ESPERADO NO EXERCÍCIO DE SUAS ATIVIDADES.” (NR)
TERCEIRIZAÇÃO	NÃO É PERMITIDO NA ATIVIDADE FIM. SÚMULA 331 DO TST.	PERMITIDA A TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE FIM. NÃO PODEM ESTAR PRESENTES OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS.
QUITAÇÃO ANUAL	SEM PREVISÃO	A QUITAÇÃO ANUAL É UMA FACULDADE DO EMPREGADOR E EMPREGADO NO CURSO E APÓS A RESCISÃO DO CONTRATO.