

CLT

COMPARADA COM A
REFORMA TRABALHISTA
E AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA
MEDIDA PROVISÓRIA
Nº 808 DE 14/11/2017

FELIPE DE ÁVILA FERRAZ

LUCIANO MARTINS PESSOA STOLLER DE FARIA

CLT

COMPARADA COM A
REFORMA TRABALHISTA
E AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA
MEDIDA PROVISÓRIA
Nº 808 DE 14/11/2017

CLT

COMPARADA COM A
REFORMA TRABALHISTA
E AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA
MEDIDA PROVISÓRIA
Nº 808 DE 14/11/2017

FELIPE DE ÁVILA FERRAZ
LUCIANO MARTINS PESSOA STOLLER DE FARIA



Copyright © 2018, D'Plácido Editora.
Copyright © 2018, Felipe de Ávila Ferraz.
Copyright © 2018, Luciano Martins Pessoa Stoller de Faria.

Editor Chefe
Plácido Arraes

Produtor Editorial
Tales Leon de Marco

Capa, projeto gráfico
Letícia Robini

Diagramação
Bárbara Rodrigues da Silva

Editora D'Plácido
Av. Brasil, 1843, Savassi
Belo Horizonte – MG
Tel.: 31 3261 2801
CEP 30140-007



WWW.EDITORADPLACIDO.COM.BR

Todos os direitos reservados.
Nenhuma parte desta obra pode ser reproduzida,
por quaisquer meios, sem a autorização prévia
do Grupo D'Plácido.

Catálogo na Publicação (CIP)
Ficha catalográfica

FERRAZ, Felipe de Ávila; FARIA, Luciano Martins Pessoa Stoller de.

CLT comparada com a reforma trabalhista e as alterações trazidas pela
medida provisória nº 808 de 14/11/2017 - Belo Horizonte: Editora
D'Plácido, 2018.

Bibliografia

ISBN: 978-85-8425-841-3

1. Direito. 2. Direito do Trabalho. I. Título.

CDU340

CDD342.6

GRUPO
D'PLÁCIDO



*
Rodapé



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	11
QUADRO SINÓTICO COM AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA E PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017	13
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO COMPARADA	23
TÍTULO I	
<hr/>	
INTRODUÇÃO	23
TÍTULO II	
<hr/>	
CAPÍTULO I	
Da Identificação Profissional	29
CAPÍTULO II	
Da Duração do Trabalho	37
CAPÍTULO III	
Do Salário Mínimo	50
CAPÍTULO IV	
Das Férias Anuais	54
CAPÍTULO V	
Da Segurança e da Medicina do Trabalho	63
TÍTULO III	
DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO	
<hr/>	

CAPÍTULO I	
Das Disposições Especiais sobre Duração e Condições de Trabalho.....	83
CAPÍTULO II	
Da Nacionalização Do Trabalho.....	110
CAPÍTULO III	
Da Proteção Do Trabalho da Mulher.....	115
CAPÍTULO IV	
Da Proteção do Trabalho do Menor.....	124

TÍTULO IV

DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

CAPÍTULO I	
Disposições Gerais.....	135
CAPÍTULO II	
Da Renumeração.....	149
CAPÍTULO III	
Da Alteração.....	160
CAPÍTULO IV	
Da Suspensão e da Interrupção.....	162
CAPÍTULO V	
Da Rescisão.....	165
CAPÍTULO VI	
Do Aviso Prévio.....	172
CAPÍTULO VII	
Da Estabilidade.....	173
CAPÍTULO VIII	
Da Força Maior.....	175
CAPÍTULO IX	
Disposições Especiais.....	175

TÍTULO V

DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

CAPÍTULO I	
Da Instituição Sindical.....	183
CAPÍTULO II	
Do Enquadramento Sindical.....	204
CAPÍTULO III	
Da Contribuição Sindical.....	207

TÍTULO VI

DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

TÍTULO VII

DO PROCESSO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS

CAPÍTULO I	
Da Fiscalização, da Autuação e da Imposição de Multas.....	237
CAPÍTULO II	
Dos Recursos.....	240
CAPÍTULO III	
Do Depósito, da Inscrição e da Cobrança.....	242

TÍTULO VIII

DA JUSTIÇA DO TRABALHO

CAPÍTULO I	
Introdução.....	245
CAPÍTULO II	
Das Juntas de Conciliação e Julgamento.....	246
CAPÍTULO III	
Dos Juízos de Direito.....	254
CAPÍTULO IV	
Dos Tribunais Regionais do Trabalho.....	255
CAPÍTULO V	
Do Tribunal Superior do Trabalho.....	264
CAPÍTULO VI	
Dos Serviços Auxiliares da Justiça do Trabalho.....	271

CAPÍTULO VII	
Das Penalidades.....	275

CAPÍTULO VIII	
Disposições Gerais.....	277

TÍTULO IX

DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

CAPÍTULO I	
Disposições Gerais.....	279

CAPÍTULO II	
Da Procuradoria da Justiça do Trabalho.....	280

CAPÍTULO III	
Da Procuradoria de Previdência Social.....	284

TÍTULO X

DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO

CAPÍTULO I	
Disposições Preliminares.....	287

CAPÍTULO II	
Do Processo em Geral.....	288

CAPÍTULO III	
Dos Dissídios Individuais.....	307

CAPÍTULO IV	
Dos Dissídios Coletivos.....	316

CAPÍTULO V	
Da Execução.....	320

CAPÍTULO VI	
Dos Recursos.....	327

CAPÍTULO VII	
Da Aplicação das Penalidades.....	339

CAPÍTULO VIII	
Disposições Finais.....	341

TÍTULO XI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974 COMPARADA..... 353

**ÍNDICE SISTEMÁTICO DA CONSOLIDAÇÃO
DAS LEIS DO TRABALHO..... 369**

APRESENTAÇÃO

No dia 11 de novembro de 2017 entrou em vigor a substancial alteração da CLT, trazida pela Lei 13.467/2017 (vigente após decorridos 120 dias de sua publicação oficial – DOU 14/07/2017), que incorporou a chamada Reforma Trabalhista.

Tão logo acabara de entrar em vigor a referida Reforma Trabalhista, em 14 de novembro 2017, o Governo editou a Medida Provisória nº 808/2017, que trouxe novas alterações à legislação celetista consolidada, além de dispor que a “[...] Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.”

Elogiada por uns e criticada por outros, a nova legislação divide opiniões. Contudo, certo é que o texto celetista consolidado sofreu inúmeras modificações, provocando grande impacto nas relações de trabalho.

Nesse contexto, a CLT comparada que ora se publica, traz, em colunas, na sua parte esquerda, dispositivos da CLT antes da vigência da Reforma Trabalhista e, na sua parte direita, os dispositivos trazidos pela referida Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), de modo a propiciar ao leitor uma análise comparativa entre os dispositivos da CLT alterados ou revogados, conforme exemplo a seguir:

CLT ANTES DA VIGÊNCIA DA REFORMA	REFORMA TRABALHISTA LEI Nº 13.467/2017
Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (Caput com redação pela Lei 1.723/1952).	Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial , corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia , nacionalidade ou idade.

Alterações e Inovações Legislativas Grifadas

A obra traz, ainda, através de uma comparação tri colunada, os dispositivos alterados pela Reforma Trabalhista e/ou também modificados pela Medida Provisória nº 808/2017, nos moldes abaixo:

CLT ANTES DA VIGÊNCIA DA REFORMA	REFORMA TRABALHISTA LEI Nº 13.467/2017	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808 DE 14/11/2017
<p>§ 1º Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (§ 1º com redação pela Lei 1.999/1953).</p>	<p>§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.</p>	<p>§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e <i>de função</i> e as comissões pagas pelo empregador.</p>

O texto comparado objetiva servir aos estudantes e operadores do direito como um instrumento que lhes permita identificar, de forma simples e didática, **através de destaques**, as modificações ocorridas na legislação celetista, possibilitando uma melhor compreensão das inovações trazidas pela denominada Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e pela Medida Provisória nº 808/2017 que, certamente, resultará numa adequada, correta e segura aplicação de suas disposições, com a vigência da nova legislação.

Por fim, apresentamos também um quadro comparativo com as alterações da Lei 6.019/1974 (Lei do trabalho Temporário) que, embora recentemente modificada pela Lei 13.429/2017 (denominada Lei da Terceirização), foi novamente alterada pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

Com a edição dessa obra esperamos contribuir para a prática jurídica e para uma visão global e sistemática da CLT antes e após a vigência da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e da Medida Provisória nº 808/2017.

Os Organizadores

**QUADRO SINÓTICO COM AS
PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS
PELA REFORMA TRABALHISTA E PELA
MEDIDA PROVISÓRIA N° 808/2017**

TEMAS	COMO ERA ANTES DA VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA E DA MP Nº 808/2017	COMO FICOU APÓS VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA E DA MP Nº 808/2017
FÉRIAS	Podiam ser divididas em dois períodos, sendo que um deles deveria ser de, no mínimo, 10 (dez) dias corridos.	Podem ser divididas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um, sendo vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.
INTERVALO INTRAJORNADA	Para jornada acima de 6 horas era necessária a concessão de um período de descanso (intervalo intrajornada) de, no mínimo, 1 (uma) hora.	Para jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intrajornada) deve ser de, no mínimo, 30 (trinta) minutos, desde que negociado entre empregado e empregador.
RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	A rescisão do contrato de trabalho poderia ser com ou sem justa causa, por interesse da empresa ou do empregado, tendo o trabalhador o direito de receber o saldo de salário, os valores proporcionais das férias e do 13º salário e, no caso de demissão sem justa causa, o direito de sacar o FGTS, que é acrescido da multa de 40%, bem como de receber o seguro desemprego.	Além das formas já existentes de rescisão de contrato, criou-se a possibilidade de rescisão de comum acordo, onde o trabalhador tem o direito à metade do aviso prévio, se esse for indenizado, além de poder sacar 80% do FGTS, acrescido de metade da multa de 40% (ou seja, 20%), e receber, na integralidade, as demais verbas trabalhistas, ressaltando que nessa modalidade o trabalhador não tem direito ao seguro desemprego.
IMPOSTO SINDICAL	Era obrigatório o desconto da importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho do empregado anualmente.	A contribuição sindical passa a ser opcional, só podendo ser descontado a importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho do empregado anualmente quando expressamente autorizado por esse.

TEMAS	COMO ERA ANTES DA VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA E DA MP Nº 808/2017	COMO FICOU APÓS VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA E DA MP Nº 808/2017
HORAS “IN INTINERI” (EM TRANSPORTE)	O tempo gasto pelo empregado para o deslocamento até o trabalho e o seu retorno, se o local do labor fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecesse o transporte, era computado na jornada de trabalho.	O tempo despendido pelo empregado para o deslocamento até o trabalho e o seu retorno, por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, não sendo considerado tempo à disposição do empregador.
JORNADA 12X36	Sem regulamentação legal, mas aceita pela jurisprudência, em caráter excepcional, desde que prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.	Pode ser pactuado por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho e a remuneração mensal pactuada pelo horário de trabalho abrange os pagamentos devidos pelo descanso em feriados, os quais serão considerados compensados.
TELETRABALHO	Sem previsão legal.	Passa a ser regulamentado como sendo a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo, devendo a prestação de na modalidade de teletrabalho constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.
DANO MORAL	O valor da indenização por danos morais era fixado pelo juiz de acordo o seu convencimento, não havendo disposição legal que regulamentasse o <i>quantum</i> indenizatório.	Tarifação do valor do dano moral de acordo com a gravidade do dano (leve, média, grave ou gravíssima) e com base no valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

TEMAS	COMO ERA ANTES DA VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA E DA MP Nº 808/2017	COMO FICOU APÓS VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA E DA MP Nº 808/2017
NEGOCIAÇÕES	Acordos coletivos eram válidos, desde que não contrários à lei e favoráveis ao trabalhador.	A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do <i>caput</i> do Art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre determinados temas.
LABOR DE EMPREGADA GESTANTE OU LACTANTE EM LOCAIS INSALUBRES	A empregada gestante ou lactante deveria ser afastada, no período em que durasse a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, exercendo suas atividades em local salubre.	Como regra, a empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade, somente sendo permitido o exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo pela gestante, quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades. Já a empregada lactante somente deverá ser afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.
INTERVALO DE 15 (QUINZE) MINUTOS PARA MULHER	Em caso de prorrogação do horário normal, era obrigatório a concessão de um descanso para a empregada mulher, de quinze minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.	O dispositivo foi revogado, não sendo mais necessária a concessão do referido intervalo.

TEMAS	COMO ERA ANTES DA VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA E DA MP Nº 808/2017	COMO FICOU APÓS VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA E DA MP Nº 808/2017
CONTAGEM DOS PRAZOS PROCESSUAIS	Os prazos processuais eram contados em dias corridos, excluindo o dia de começo e incluindo o dia do vencimento, sendo que os prazos que venciam em sábado, domingo ou feriado terminavam no primeiro dia útil seguinte.	Os prazos processuais passam a ser contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.
JUÍÇA GRATUITA	Tinha direito à justiça gratuita quem recebesse até 2 salários mínimos vigentes ou declarasse não ter condições de arcar com os custos do processo sem prejuízo do seu sustento ou da sua família.	Passa a ter direito à justiça gratuita quem recebe até 40% o teto do INSS, não mais bastando a simples declaração de pobreza prestada pela parte.
PREPOSTO (REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL)	O empregador podia fazer-se substituir por preposto, mas entendia a jurisprudência que o preposto deveria ser necessariamente empregado da empresa reclamada, exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário.	O empregador pode fazer-se substituir por preposto, o qual não precisa ser empregado da parte reclamada.
PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE	Sem previsão legal.	Passa a ser prevista a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos, iniciando a fluência do prazo prescricional intercorrente quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

TEMAS	COMO ERA ANTES DA VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA E DA MP Nº 808/2017	COMO FICOU APÓS VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA E DA MP Nº 808/2017
HONORÁRIOS DE SUCUMBENCIA	Sem regulamentação legal. Contudo, a jurisprudência da Justiça do Trabalho era no sentido de que a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorria da pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente, estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.	Passa a ser previsto que, ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.
BANCO DE HORAS	A validade do banco de horas dependia de autorização em acordo ou convenção coletiva de trabalho desde que respeitados o limite máximo de dez horas de serviço por dia e a exigência de compensação das horas extras em até um ano.	O banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, sendo lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.
EQUIPARAÇÃO SALARIAL	Os requisitos da equiparação salarial eram: o exercício de função idêntica, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não fosse superior a dois anos.	Os requisitos da equiparação salarial passam a ser: o exercício de função idêntica, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

A presente CLT comparada objetiva servir aos estudantes e operadores do direito como instrumento de consulta que lhes permita identificar, de forma simples e didática, as modificações ocorridas na legislação celetista, possibilitando uma melhor compreensão das inovações trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e pela Medida Provisória nº 808/2017 que, certamente, resultará numa adequada, correta e segura aplicação de suas disposições, com a vigência da nova legislação. A obra visa ainda contribuir para que o leitor possa compreender e ter uma visão global e sistemática da Consolidação das Leis do Trabalho antes e após a vigência da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e da Medida Provisória nº 808/2017.

