

ATUALIZAÇÃO DA CLT A FACE SINDICAL DA REFORMA TRABALHISTA



*ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808,
DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017*

Zilmara Alencar

Consultoria Jurídica


APRESENTAÇÃO APENSO DO LIVRO ZAC

A Zilmara Alencar Consultoria Jurídica - ZAC, em razão da recente edição da Medida Provisória nº 808, publicada no dia 14 de novembro de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, observou a necessidade de elaboração de um material que sistematizasse as mudanças que foram introduzidas pela Medida Provisória nº 808 que alterou a CLT, já alterada pela Lei 13.467/17.

Trata-se de um apenso à CLT "A face sindical da Reforma Trabalhista", com o objetivo de proporcionar aos leitores uma ferramenta facilitadora na visualização das alterações e inclusões trazidas pela Medida Provisória, sendo composto por uma tabela que traz os artigos alterados da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, as previsões da Lei nº 13.467/17, que alterou a CLT, as alterações promovidas pela MP 808/2017 e breves comentários sobre o tema.



O apenso à CLT "A face sindical da Reforma Trabalhista" foi elaborado de forma a não integrar o texto em razão da precariedade da modalidade de normativo da própria medida provisória. Ressaltamos que esta Medida provisória 808/2017 somente terá validade até o dia 22/02/2018 (60 dias após a sua edição), podendo ser prorrogada por mais 60 dias, e somente será introduzida no texto da CLT, caso seja aprovada pelo Congresso Nacional.


Aproveitamos para apresentar as legendas que serão utilizadas neste apenso:



- **Negrito** = Mudanças introduzidas pela MP 808/2017
- ~~Tachado~~ = O que foi revogado pela MP 808/2017
-  = Pontos trazidos pela MP 808/2017 que merecem atenção
- Sublinhado = Lei 13.419/2017 (Lei da gorjeta para comparativo com o que vem determinando a MP 808/2017)


SUMÁRIO DA ATUALIZAÇÃO DA CLT “A FACE SINDICAL DA REFORMA TRABALHISTA”


JORNADA DE TRABALHO 12X36.....	5
(Pag. 31 a 32 da CLT “A face Sindical da Reforma Trabalhista)	
DANO EXTRAPATRIMONIAL	6
(Pag. 70 a 73 da CLT “A face Sindical da Reforma Trabalhista)	
EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE EM LOCAL INSALUBRE	7
(Pag. 118 E 119 da CLT “A face Sindical da Reforma Trabalhista)	
AUTÔNOMO	9
(Pag. 132 da CLT “A face Sindical da Reforma Trabalhista)	
CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	10
(Pag. 136 e 137 da CLT “A face Sindical da Reforma Trabalhista)	
NATUREZA DAS VERBAS - GORJETA.....	23
(Pag. 140 a 143 da CLT “A face Sindical da Reforma Trabalhista)	
COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS	23
(Pag. 168 da CLT “A face Sindical da Reforma Trabalhista)	
PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	23
(Pag. 215 a 217 da CLT “A face Sindical da Reforma Trabalhista)	
RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS	26
(Artigo sem correspondência na CLT “A face Sindical da Reforma Trabalhista)	
APLICABILIDADE DAS ALTERAÇÕES NA CLT PROMOVIDAS PELA LEI 13.467/2017	27


CLT (DECRETO- LEI Nº 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
		Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:	
JORNADA DE TRABALHO 12X36 (Pag. 31 a 32 da CLT "A face Sindical da Reforma Trabalhista")			
Não há previsão	 <p>Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.</p> <p>Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.</p>	<p>Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.</p> <p>§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.</p> <p>§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.</p>	<p>O QUE ALTERA:</p> <p>A Medida provisória nº 808/2017 estabelece que a contratação em jornada 12x36 deverá ser realizada por instrumento coletivo, alterando a Lei nº 13.467/17 que permitia que esse regime de compensação fosse pactuado por acordo individual.</p> <p>Além disso, a MP dispõe, que as entidades do setor da saúde possuem a opção de pactuar a jornada 12x36 por meio do acordo individual.</p> <p>CONSEQUÊNCIAS:</p>  <p>A MP abarca conceitos setoriais para uma legislação geral que é a CLT, atendendo aos interesses de determinadas categorias e, violando os preceitos já constantes em leis específicas, que como se sabe, prevalecem sobre leis gerais.</p> <p>Desta forma, a MP ao tentar setORIZAR determinados setores tenta fragilizar os ditames de leis específicas existentes.</p>


CLT (DECRETO- LEI N° 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI N° 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
DANO EXTRAPATRIMONIAL (Pag. 70 a 73 da CLT "A face Sindical da Reforma Trabalhista)			
Não há previsão	<p>Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.</p>	<p>Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.</p>	<p><u>O QUE ALTERA:</u></p> <p>A Medida Provisória nº 808/2017 alterou a redação do art. 223-C incluindo as expressões etnia, idade, nacionalidade, gênero, orientação sexual, além de determinar que os bens tutelados são inerentes à pessoa natural, enquanto a Lei nº 13.467/17 determinava que os bens eram inerentes à pessoa física.</p> <p><u>CONSEQUÊNCIAS:</u></p>  <p>A MP apenas traz para este artigo alterações de cunho redacional, sem alterar o seu sentido e também adequa a redação de pessoa física para pessoa natural, termo comumente utilizado no direito brasileiro.</p>
Não há previsão	<p>Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:</p> <p>§ 1.º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:</p> <p>I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;</p> <p>II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;</p>	<p>Art. 223-G. [...]</p> <p>§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:</p> <p>I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;</p> <p>II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;</p>	<p><u>O QUE ALTERA:</u></p> <p>A Medida Provisória nº 808/17 altera o parâmetro utilizado para o pagamento das indenizações aos trabalhadores, os quais serão estipulados conforme o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e não mais com base no último salário percebido pelos trabalhadores, conforme previa a Lei 13.467/2017.</p>

CLT (DECRETO- LEI N° 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI N° 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
DANO EXTRAPATRIMONIAL (Pag. 70 a 73 da CLT "A face Sindical da Reforma Trabalhista)			
Não há previsão	<p>III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;</p> <p>IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.</p> <p>§ 2o Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1o deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.</p> <p>§ 3.º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.</p>	<p>III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou</p> <p>IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. [...]</p> <p>§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.</p> <p>§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.</p> <p>§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.</p>	<p>No §3º, a MP determina que, em caso de reincidência, o valor da indenização ao trabalhador será elevado ao dobro, sem a necessidade de identidade entre o trabalhador e o empregador.</p> <p>Em seu §4º estipula que a reincidência será caracterizada quando ofensa idêntica ocorrer dentro do período de até dois anos.</p> <p>Por fim, no §5º a MP estipula que os parâmetros estabelecidos no §1º não serão aplicados em caso de morte.</p> <p>CONSEQUÊNCIAS:</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>A redação da referida MP, apesar de excetuar os parâmetros de reparação para o caso de morte, não traz nenhuma diferenciação quanto ao acidente de trabalho.</p>
EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE EM LOCAL INSALUBRE (Pag. 118 E 119 da CLT "A face Sindical da Reforma Trabalhista)			
<p>Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:</p> <p>I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;</p> <p>II - atividades consideradas insalubres em</p>	<p>Art. 394-A. 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.</p> <p>I- atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação (REVOGADO);</p>	<p>O QUE ALTERA:</p> <p>A Medida Provisória nº 808/17 retira a possibilidade da empregada gestante trabalhar em locais insalubres.</p> <p>No §2º, a MP ainda estabelece que somente será possível que a gestante labore em local insalubre se ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde emitido por seu</p>




CLT (DECRETO- LEI N° 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI N° 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
<p>Parágrafo único. (VETADO).</p>	<p>grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;</p> <p>III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.</p> <p>§ 1.º (Vetado)</p> <p>§ 2.º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.</p> <p>§ 3.º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.</p>	<p>II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação (REVOGADO);</p> <p>III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação (REVOGADO);</p> <p>[...]</p> <p>§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido 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.</p> <p>§ 3º A empregada lactante será 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.</p>	<p>médico de confiança, autorizando a sua permanência no exercício de atividade insalubre.</p> <p>Ademais, no §3º mantém a possibilidade da empregada lactante trabalhar em local insalubre, em qualquer grau, salvo se apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.</p> <p>CONSEQUÊNCIAS:</p> <p> A MP apesar de afastar a empregada gestante do labor em locais insalubres, ainda permite que a empregada lactante labore em locais insalubres.</p> <p>***O dispositivo constava na relação dos pontos acordados pelos Senadores.</p>



CLT (DECRETO- LEI Nº 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
AUTÔNOMO (Pag. 132 da CLT "A face Sindical da Reforma Trabalhista")			
<p>Não há previsão</p>	<p>Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3.º desta Consolidação.</p>	<p>Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3.º desta Consolidação.</p> <p>§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.</p> <p>§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.</p> <p>§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.</p> <p>§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.</p> <p>§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo,</p>	<p>O QUE ALTERA:</p> <p>A Medida Provisória nº 808/17, retira a previsão da figura do “autônomo exclusivo”.</p> <p>Além disso, busca definir os possíveis desdobramentos decorrentes deste tipo de contratação, determinando que o autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores que exerçam atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho e, também, garante ao trabalhador autônomo a possibilidade de recusar atividades solicitadas pelo contratante, sob a possibilidade de aplicação de penalidade, que será estipulada contratualmente.</p> <p>Ademais, a referida MP traz previsão expressa de que os motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis e outras categorias reguladas por lei específica, não terão a qualidade de empregado.</p> <p>CONSEQUÊNCIAS:</p> <p> A MP apesar de afastar a possibilidade de prestação exclusiva do trabalhador autônomo, não impossibilita a aplicação na prática do exercício exclusivo das atividades pelo trabalhador.</p>



CLT (DECRETO- LEI N° 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI N° 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
		<p>desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.</p> <p>§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.</p> <p>§7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.</p>	<p>Além disso, faz uma separação com relação as profissões de motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas, aduzindo que estes não possuirão a qualidade de empregado, mesmo que exerçam atividade com subordinação jurídica, o que fere o princípio da igualdade, garantido constitucionalmente.</p> <p>***O dispositivo constava na relação dos pontos acordados pelos Senadores.</p>
CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE (Pag. 136 e 137 da CLT “A face Sindical da Reforma Trabalhista)			
<p>Não há previsão</p>	<p>Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.</p> <p>§ 1.º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.</p> <p>§ 2.º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.</p>	<p>Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente  será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:</p> <p>I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;</p> <p>II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e</p> <p>III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.</p>	<p><u>O QUE ALTERA:</u></p> <p>A Medida Provisória nº 808/2017 inclui a determinação do registro na CTPS do contrato de trabalho intermitente de que o valor da remuneração do trabalhador intermitente não poderá ser inferior ao valor do dia ou da hora do salário mínimo, assegurando ainda que a remuneração do trabalho noturno seja superior ao do diurno;</p> <p>Ainda, altera para 24 horas o tempo que o trabalhador terá para responder ao chamado do empregador, prazo este que antes era de um dia útil.</p> <p>AMP determina que tais direitos devem ser pagos sempre na data acordada para o pagamento.</p>




CLT (DECRETO-LEI N° 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI N° 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
	<p>§ 3.º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.</p> <p>§ 4.º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.</p> <p>§ 5.º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.</p> <p>§ 6.º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:</p> <p>I - remuneração;</p> <p>II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;</p> <p>III - décimo terceiro salário proporcional;</p> <p>IV - repouso semanal remunerado; e</p> <p>V - adicionais legais.</p> <p>§ 7.º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6.º deste artigo.</p>	<p>§ 1.º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.</p> <p>⚠ § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.</p> <p>§ 3.º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.</p> <p>§ 4.º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.</p> <p>§ 5.º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.</p> <p>§ 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:</p> <p>§ 7.º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6.º deste artigo.</p>	<p>CONSEQUÊNCIAS:</p> <p> Apesar de estabelecer regras que garantem o mínimo de rendimento aos trabalhadores intermitentes, a MP desrespeita a previsão constitucional que aduz que o salário mínimo mensal é direito de todo trabalhador.</p> <p>Desta forma, ao estabelecer que a remuneração será calculada com base no salário mínimo hora, possibilita que o trabalhador perceba remuneração inferior a um salário mínimo mensal vigente no país.</p> <p>Ademais, a MP estabeleceu a possibilidade de parcelamento das férias.</p> <p>A MP, também aduz, que o trabalhador intermitente que for convocado com mais de um mês de antecedência, terá o cálculo do seu 13º salário proporcional, das férias, do repouso semanal remunerado, da remuneração e adicionais legais contados apenas a partir do primeiro dia de prestação de serviço, não entrando para tal cálculo o período em que ele ficou à disposição do trabalhador sem exercer atividades.</p> <p>Ademais, a MP estabelece que o trabalhador intermitente, no caso de receber auxílio doença, o pagamento desse benefício será</p>



CLT (DECRETO- LEI N° 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI N° 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
	<p>§ 8.º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.</p> <p>§ 9.º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.</p>	<p>§ 8.º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações (REVOGADO).</p> <p>§ 9.º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.</p> <p>§ 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.</p> <p>§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.</p> <p>§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.</p> <p>§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será</p>	<p>devido a partir do início da incapacidade, afastando a aplicação do disposto no §3º, art. 60 da Lei nº 8.213 que determina que durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade, a empresa arcará com o salário do empregado.</p> <p>Contudo, prevê o art. 911-A que o trabalhador que receber menos de um salário mínimo mensal e não realizar a complementação à Previdência Social, perderá a qualidade de segurado, inviabilizando, desta forma, de usufruir o benefício do auxílio-doença.</p>

CLT (DECRETO-LEI Nº 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
		<p>devido ao  segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.</p> <p>§ 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.</p> <p>§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º.</p>	
<p>Não há previsão</p>	<p>Não há previsão</p>	<p> Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:</p> <p>I - locais de prestação de serviços;</p> <p>II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;</p> <p>III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;</p> <p>IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos § 1º e § 2º do art. 452-A.</p>	<p>O QUE ALTERA:</p> <p>A Medida Provisória nº 808/2017 inclui o dispositivo para estabelecer que o empregador e empregado, poderão, por meio de contrato de trabalho, estipular o local da prestação de serviço, o turno, a forma e instrumento de convocação e de resposta e o formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados.</p> <p>CONSEQUÊNCIAS:</p> <p> A MP não prevê a participação do sindicato na pactuação destes ditames, possibilitando, assim, que o empregador imponha ao trabalhador condições de trabalho que desrespeitem a sua saúde e proteção.</p>

CLT (DECRETO- LEI N° 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI N° 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
<p>Não há previsão</p>	<p>Não há previsão</p>	<p> Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452- A.</p> <p>§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.</p> <p>§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.</p>	<p><u>O QUE ALTERA:</u></p> <p>A Medida Provisória nº 808/2017, traz a conceituação do que seria o período de inatividade para o trabalhador intermitente, aduzindo que seria o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente tiver sido convocado.</p> <p>No §1º há a faculdade do trabalhador intermitente exercer atividades para outros empregadores, independente da forma de contrato, desde que não coincida com o período em que o trabalhador intermitente estiver convocado para o exercício de outra atividade.</p> <p><u>CONSEQUÊNCIAS:</u></p> <p> Entende-se que os pequenos intervalos gozados pelo trabalhador, dentro do período de convocação, não descaracterizam a sua disposição ao empregador.</p> <p>Com a previsão do § 1º não se viabiliza a contratação do trabalhador intermitente em outras formas de contratação, uma vez que o trabalhador intermitente não é informado em tempo hábil sobre o período em que deverá prestar os serviços.</p>

CLT (DECRETO-LEI Nº 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
		<p> Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.</p>	<p><u>O QUE ALTERA:</u> A Medida Provisória nº 808/2017 prevê a rescisão automática do contrato quando o trabalhador ficar um ano, contados da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, sem ser convocado.</p> <p><u>CONSEQUÊNCIAS:</u></p> <p> O prazo previsto pela MP é muito extenso e desproporcional, deixando o trabalhador à mercê do empregador e na expectativa de ser chamado.</p>
<p>Não há previsão</p>	<p>Não há previsão</p>	<p>Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:</p> <p>I - pela metade:</p> <p>a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452- F; e</p> <p>b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e</p> <p>II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.</p> <p>§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador</p>	<p><u>O QUE ALTERA:</u> A Medida Provisória nº 808/2017 estabelece as verbas rescisórias que serão devidas ao trabalhador na extinção do contrato de trabalho intermitente, antes não previstas pela Lei nº 13.467/2017.</p> <p>A MP prevê o pagamento pela metade do aviso prévio indenizado e da indenização sobre o saldo do FGTS e, na totalidade, das demais verbas trabalhistas. Além de possibilitar a movimentação da conta do FGTS pelo trabalhador intermitente nos casos de rescisão.</p> <p>***O dispositivo versa sobre um dos pontos acordados pelos Senadores.</p>

CLT (DECRETO- LEI Nº 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
		<p>no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.</p> <p>§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro Desemprego.</p>	
<p>Não há previsão</p>	<p>Não há previsão</p>	<p> Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.</p> <p>§ 1º No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.</p> <p>§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487.</p>	<p>O QUE ALTERA:</p> <p>A Medida Provisória nº 808/2017 estabelece parâmetros para a realização dos cálculos das verbas rescisórias e aviso prévio, sem estabelecer um mínimo que deverá ser respeitado pelo empregador, uma vez que a remuneração do trabalhador intermitente é variável.</p> <p>CONSEQUÊNCIAS:</p> <p> Necessário seria que houvesse a determinação de respeito à uma porcentagem mínima para pagamento das verbas rescisórias utilizando-se como base os valores recebidos pelos trabalhadores que exercem a mesma atividade do intermitente por meio de contrato de trabalho.</p>
		<p> Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo</p>	<p>O QUE ALTERA:</p> <p>A Medida Provisória nº 808/2017 prevê um lapso temporal de 18 meses, no qual o empregador não poderá contratar trabalhador na modalidade intermitente, dificultando a rescisão contratual intencional pelo</p>

CLT (DECRETO- LEI Nº 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
		<p>prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.</p>	<p>empregador, com a finalidade de recontratar o trabalhador como intermitente.</p> <p>Porém, aduz que tal período de carência apenas valerá até 31/12/2020, não determinando se deverá ser respeitado algum lapso após esta data.</p> <p>***O dispositivo versa sobre um dos pontos acordados pelos Senadores.</p>
<p>Não há previsão</p>	<p>Não há previsão</p>	<p> Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A.</p>	<p><u>O QUE ALTERA:</u></p> <p>A Medida Provisória nº 808/2017 prevê o recolhimento das contribuições previdenciárias e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal, determinando que o empregador forneça ao trabalhador os comprovantes.</p> <p><u>CONSEQUÊNCIAS:</u></p> <p> Ao não aduzir que tal comprovação deve ser feita de forma obrigatória, não trazendo penalidades ao empregador que não apresentar os comprovantes ao trabalhador e não trazendo a frequência com que esta comprovação deverá ser feita, gera a precariedade na redação do presente artigo.</p> <p>***O dispositivo versa sobre um dos pontos acordados pelos Senadores.</p>




CLT (DECRETO- LEI Nº 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
NATUREZA DAS VERBAS - GORJETA (Pag. 140 a 143 da CLT "A face Sindical da Reforma Trabalhista")			
<p>Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.</p> <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.</p> <p>§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.</p> <p>§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.</p>	<p>Art.457. [...]</p> <p>§ 1.º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.</p> <p>§ 2.º 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.</p> <p>[...]</p> <p>§ 4.º 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.</p> <p><u>Lei 13.419/2017 (Lei da gorjeta para comparativo com o que vem determinando a MP 808/17)</u></p> <div style="text-align: center;">  </div>	<p>Art. 457. [...]</p> <p>§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e ⚠ de função e as comissões pagas pelo empregador.</p> <p>§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, ⚠ limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.</p> <p>[...]</p> <p>§ 12. A gorjeta a que se refere o § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo os critérios de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p> <p>§ 13. Se inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 14 e § 15 serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612.</p>	<p>O QUE ALTERA:</p> <p>A Medida Provisória nº 808/2017 altera o §1º do art. 457 para incluir a gratificação de função às verbas que integram o salário.</p> <p>Além disso, altera o §2º para acrescentar que no caso da ajuda de custo, somente não integra a remuneração do empregado quando estiver limitada a 50%.</p> <p>Ademais os §§12 a 21 incluídos pela MP já constavam no texto da Lei 13.419/2017 (Lei das Gorjetas), tratados nos §§4º e 11, tendo sido alterados apenas a redação de alguns parágrafos, com exceção do §17, o qual estabelece que a gorjeta cobrada por mais de doze meses se incorpora ao salário do empregado, sem prejuízo do estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p> <p>O §22 da MP se refere ao §4º da Lei 13.419/2017. Todavia o texto foi alterado para incluir que prêmio é concedido pelo empregador, até duas vezes ao ano.</p> <p>O §23 da MP foi incluído para dispor que incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos</p>

CLT (DECRETO- LEI Nº 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
<p>§ 4.º A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.</p> <p>§ 5.º Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6.º e 7.º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.</p> <p>§ 6.º As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:</p> <p>I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho,</p>	<p><u>§4º A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.</u></p> <p><u>§ 5º Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.</u></p> <p><u>§ 6º As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:</u></p> <p><u>I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;</u></p>	<p>§ 14. As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:</p> <p>I - quando inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador;</p> <p>II - quando não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e</p> <p>III - anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.</p>	<p>tributários sobre as parcelas referidas no artigo, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica.</p>

CLT (DECRETO- LEI Nº 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
<p>para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;</p> <p>II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;</p> <p>III - anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.</p> <p>III - anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.</p>	<p><u>II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;</u></p> <p><u>III - anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.</u></p> <p><u>§ 7º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 6º deste artigo.</u></p> <p><u>§ 8º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.</u></p>	<p>§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros estabelecidos no § 14.</p> <p>§ 16. As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.</p> <p>§ 17. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, a qual terá como base a média dos últimos doze meses, sem prejuízo do estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p> <p>§ 18. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será</p>	



CLT (DECRETO- LEI Nº 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
<p>§ 7.º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 6.º deste artigo.</p> <p>§ 8.º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.</p> <p>§ 9.º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3.º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.</p> <p>§ 10. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e</p>	<p>§ 9º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.</p> <p>§ 10. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.</p> <p>§ 11. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados</p>	<p>constituída comissão intersindical para o referido fim.</p> <p>§ 19. Comprovado o descumprimento ao disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a um trinta avos da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados, em qualquer hipótese, o princípio do contraditório e da ampla defesa.</p> <p>§ 20. A limitação prevista no § 19 será triplicada na hipótese de reincidência do empregador.</p> <p>§ 21. Considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumprir o disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17 por período superior a sessenta dias.</p> <p>§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.</p> <p>§ 23. Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas referidas neste artigo, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica.</p>	

CLT (DECRETO- LEI Nº 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
<p>fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3.º deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.</p> <p>§ 11. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4.º, 6.º, 7.º e 9.º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:</p> <p>I - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente;</p>	<p><u>em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:</u></p> <p><u>I - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente;</u></p> <p><u>II - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpre o disposto nos §§ 4o, 6o, 7º e 9º deste artigo por mais de sessenta dias.</u></p>		

CLT (DECRETO-LEI Nº 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
<p>II - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpra o disposto nos §§ 4.º, 6.º, 7.º e 9.º deste artigo por mais de sessenta dias.</p>			
<p>COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS (Pag. 168 da CLT "A face Sindical da Reforma Trabalhista)</p>			
<p>Não há previsão</p>	<p>Não há previsão</p>	<p>Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados  não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição.</p>	<p>O QUE ALTERA:</p> <p>A Medida Provisória nº 808/2017 incluiu o dispositivo para dispor que a comissão não substitui a função do sindicato, e que é obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho.</p> <p>***O dispositivo versa sobre um dos pontos acordados pelos Senadores.</p>
<p>PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO (Pag. 215 a 217 da CLT "A face Sindical da Reforma Trabalhista)</p>			
<p>Não há previsão</p>	<p>Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:</p> <p>I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;</p> <p>II - banco de horas anual;</p> <p>III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;</p>	<p>Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho,  observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:</p> <p>^{r 1}  XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais</p>	<p>O QUE ALTERA:</p> <p>A Medida Provisória nº 808/2017 inclui no caput do dispositivo a redação de incisos do art. 8º da CF/88 de que cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, e de que é obrigatória</p>

CLT (DECRETO- LEI N° 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI N° 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
	<p>IV - adesão ao Programa Seguro Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;</p> <p>V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;</p> <p>VI - regulamento empresarial;</p> <p>VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;</p> <p>VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;</p> <p>IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;</p> <p>X - modalidade de registro de jornada de trabalho;</p> <p>XI - troca do dia de feriado;</p> <p>XII - enquadramento do grau de insalubridade;</p> <p>XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;</p> <p>XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;</p>	<p>insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</p> <p>XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (REVOGADO);</p> <p>[...]</p> <p>§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.</p>	<p>a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.</p> <p>Além disso, altera o inciso XII, para dispor que a norma coletiva tem prevalência sobre a lei quando dispuser sobre o enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.</p> <p>Além disso, alterou o §5º para dispor que os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão como litisconsorte necessário, apenas, nas ações que tenham como objeto a anulação de cláusulas de instrumento coletivo.</p> <p>***O dispositivo versa sobre um dos pontos acordados pelos Senadores.</p>

CLT (DECRETO- LEI Nº 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
	<p>XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.</p> <p>§ 1.º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3.º do art. 8.º desta Consolidação.</p> <p>§ 2.º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.</p> <p>§ 3.º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.</p> <p>§ 4.º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.</p> <p>§ 5.º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.</p>		

CLT (DECRETO- LEI N° 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI N° 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS (Artigo sem correspondência na CLT “A face Sindical da Reforma Trabalhista”)			
Não há previsão	Não há previsão	<p>Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.</p> <p>§1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal,  poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.</p> <p>§ 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento</p>	<p><u>O QUE ALTERA:</u></p> <p>A Medida Provisória nº 808/2017 incluiu o dispositivo para dispor que o empregador deverá fornecer ao empregado o comprovante do recolhimento das contribuições previdenciárias e do depósito do FGTS.</p> <p>Além disso, o §1º cria a possibilidade do recolhimento complementar à Previdência Social, na qual o empregado que possuir mais de um contrato de trabalho, mas que o somatório das remunerações recebidas seja inferior ao salário mínimo mensal, poderá recolher ao RGPS a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal. Caso o empregado não faça esse recolhimento complementar não será considerado segurado do RGPS.</p> <p><u>CONSEQUÊNCIAS:</u></p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <p>A redação do artigo não prevê uma obrigatoriedade do empregador fornecer o comprovante ao empregado, além de não estabelecer qual o período que o comprovante será fornecido.</p> </div> <p>No caso do §1º verifica-se que o empregado deverá retirar o dinheiro do seu próprio salário para poder</p>

CLT (DECRETO- LEI Nº 5.452/1943)	CLT ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017	MP 808/2017	COMENTÁRIOS
		dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.	complementar o recolhimento à Previdência Social. Além disso, apesar de parecer uma faculdade do empregado realizar esse complemento, caso não fizer estará excluído da condição de segurado do RGPS, e portanto, não terá direito aos benefícios da previdência social.
APLICABILIDADE DA LEI 13.467/17 QUE ALTEROU A CLT			
		Art. 2º O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.	<u>O QUE ALTERA:</u> O dispositivo estabelece expressamente a aplicação da Lei 13.467/2017 aos contratos de trabalho vigentes.
DISPOSITIVOS REVOGADOS PELA MP 808/17			
		Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943: I - os incisos I, II e III do caput do art. 394-A; II - os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e III - o inciso XIII do caput do art. 611-A.	
VIGÊNCIA DA MEDIDA PROVISÓRIA 808/17			
		Art. 4º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.	

Zilmara Alencar

Consultoria Jurídica

ZILMARA ALENCAR CONSULTORIA JURÍDICA - ZAC

Endereço: SCN, Quadra 2, Lote D,

Ed. Liberty Mall, Bloco B, Sala 930

70712-904 - Brasília-DF (Ver no mapa)

E-mail: consultoria@zilmaraalencar.com.br

Celular/Whatsapp: +55 (61) 98198-7910

Telefone: +55 (61) 3033-8835