

MP nº 808, de 14/11/2017

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
<p>Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.</p>	<p>X</p>	<p>A Medida Provisória mantém intactos os eixos da “Reforma” Trabalhista. Altera itens específicos. Em alguns casos corrigindo (por exemplo, excluindo a possibilidade de jornada 12x36 mediante acordo individual), mas, ainda assim, mantendo a previsão, inconstitucional, para o setor de saúde (um dos mais afetados pela medida). Em outros, a pretexto de corrigir, parece agravar (trabalho da mulher grávida em ambiente insalubre, jogando sobre os ombros das mulheres a decisão de permanecer no local ou não e, se não permanecer, perdendo o pagamento do adicional de insalubridade). Portanto, a MP, no seu conjunto, embora corrija alguns itens, mantém as contradições da lei 13.467/2017.</p>
<p>O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>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:</p>	<p>X</p>	<p>X</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>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>Acrescentou a expressão “e em leis específicas” (o que amplia a possibilidade de aplicação da jornada 12x36 para todos os setores de atividade) Excluiu a possibilidade do acordo individual para jornada 12X36, EXCETO para o setor de saúde, conforme parágrafo 2º, onde manteve a possibilidade da contratação mediante acordo individual.</p>

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
<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>Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no <i>caput</i> 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>Alteração de numeração e ajuste de redação, sem alteração de conteúdo.</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." (NR)</p>	<p>X</p>	<p>EMENDA SUPRESSIVA</p> <p>Já há várias propostas de emendas supressivas.</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." (NR)</p>	<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>Acrescentou outros bens jurídicos para tutela.</p>
<p>"Art. 223-G. § 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: I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</p>	<p>Art. 223-G. § 1º 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: I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.</p>	<p>Manteve o tabelamento, mas alterou a base para o cálculo de indenizações.</p> <p>Existe emenda para excluir o tabelamento.</p>

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
X	<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>§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.</p>	<p>§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.</p>	<p>A alteração nesse parágrafo (benéfica) é praticamente anulada pelo acréscimo do parágrafo seguinte.</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>	X	<p>Especifica o que é reincidência, de forma bastante restritiva (somente ocorrerá contado de 2 anos do trânsito em julgado da decisão, ou seja anula o parágrafo anterior).</p> <p>EMENDA SUPRESSIVA</p>
<p>§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte." (NR)</p>	X	<p>Exclui o tabelamento no caso de morte.</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>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 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>Pior a emenda do que o soneto: assegura o afastamento em caso de insalubridade com a perda do adicional. Força a mulher, especialmente de baixa renda, a apresentar um atestado médico, para manter a remuneração.</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>Art. 394-A 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;</p>	<p>Corresponde, em parte, ao inciso II do art. 394-A, acrescentando a expressão "voluntariamente" e que o médico pode ser do sistema privado ou público de saúde.</p>

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
X	<p>§ 2º 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>§ 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." (NR)</p>	X	
X	<p>§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do <i>caput</i> 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. (NR)</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. 3º desta Consolidação.</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. 3º desta Consolidação.</p>	Retira a possibilidade do autônomo exclusivo. Embora a exclusividade não seja uma característica intrínseca da relação de emprego mas, ao contrário, parece ser mesmo uma característica do trabalho autônomo.
<p>§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no <i>caput</i>.</p>	X	Proíbe a celebração de cláusula de exclusividade.
<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>	X	Afasta a possibilidade de caracterização da relação de emprego de trabalhador autônomo que presta serviço a uma empresa apenas.
<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>	X	Amplia o tipo contratual para qualquer atividade.

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
§ 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.	X	
§ 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, desde que cumpridos os requisitos do <i>caput</i> , não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.	X	Nomina casos em que poderão ser contratados autônomos, em rol não exaustivo, mas exemplificativo no sentido de ampliar esse tipo de contratação (usando inclusive a expressão “parceiros” que remete para a lei de parceria).
§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.	X	Diz o óbvio. Mas, nesse caso, o óbvio dito é melhor do que nada.
§ 7º O disposto no <i>caput</i> se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante." (NR)	X	
"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: I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; 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 III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.	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.	Detalha os requisitos do contrato intermitente. Esse item poderia ter sido regulamentado por outro instrumento que não necessariamente uma lei.
X	§ 1º 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.	
§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.	§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.	O prazo passa de um dia útil para 24 horas para a resposta do empregado quanto ao chamado para trabalhar. A contagem em horas é pior do que a contagem em dias.

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
X	§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.	
X	§ 4º 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.	
X	§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.	
<p>§ 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:</p> <p>.....</p>	<p>§ 6º 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>As parcelas serão pagas de uma só vez, provavelmente no final do mês. Inclusive o proporcional de férias.</p> <p>O que significa que, quando entrar em férias, de fato, não receberá nada.</p>
X	§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.	
	§ 8º 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>Ver o artigo 911 –A</p> <p>Ele deixa o trabalhador totalmente desprotegido caso não receba 1 salário mínimo mes e não recolha a diferença.</p>

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
X	<p>§ 9º 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>Férias somente para não trabalhar. Não receberá o salário pois terá recebido de modo diferido.</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>	X	<p>A fruição de férias do intermitente é algo a ser conferido. Ele terá recebido, ao longo do ano, as férias de forma diferida (toda vez que completar ao menos um mês com prestação de serviços, receberá as horas trabalhadas e a proporcionalidade de férias e 13º.).</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>	X	
<p>§ 12. O valor previsto no inciso II do <i>caput</i> não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.</p>	X	<p>Mesma redação do <i>caput</i> do artigo.</p>
<p>§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será 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>	X	<p>O problema não esta neste dispositivo. Está no 911-A quando diz que perde a condição de segurado aquele que não complementar o limite de 1 salário mínimo, quando receber menos do que isso no mês. Isso poderá inviabilizar a proteção social do trabalhador intermitente.</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>	X	
<p>§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º." (NR)</p>	X	

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
<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 dos § 1º e § 2º do art. 452-A." (NR)</p>	X	
<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>	X	
<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>	X	
<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." (NR)</p>	X	<p>A parte final é perversa.</p> <p>Se o empregador quiser remunerar o período de inatividade, o contrato intermitente será descaracterizado.</p> <p>Em outros países o período de inatividade é remunerado em parte (caso de Portugal e Itália)</p>
<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." (NR)</p>	X	

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
<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>	X	Considera a extinção do contrato de trabalho sempre com pagamento pela metade. E sem direito a ser incluído no seguro desemprego.
<p>§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador 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>	X	
<p>§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego." (NR)</p>	X	Exclui expressamente da possibilidade de ingresso no Programa de Seguro Desemprego.
<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>	X	
<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>	X	
<p>§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487." (NR)</p>	X	

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
"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 prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado." (NR)	X	A partir de 2020 vale tudo.
"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." (NR)	X	
"Art. 457. § 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.	§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.	Reincluiu no conceito de "salário" as gratificações de função. Isso é positivo.
§ 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.	§ 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.	Limita a ajuda de custo a 50% da remuneração mensal (neste item retoma a redação da CLT apenas em relação a ajuda de custo)
X		
§ 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.	X	A partir daqui a MP parece simplesmente reproduzir o que estava já na CLT, a partir da lei 13.419/2017 e que parece ter sido revogado por engano pela lei 13.467/2017 ao dar nova redação. § 5º - Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
		<p>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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)</p> <p>§ 6º As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão: (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)</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, 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; (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)</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; (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)</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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)</p>

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
		<p>§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)</p> <p>§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)</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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)</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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)</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 em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa,</p>

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
		<p>observadas as seguintes regras: ————— <u>(Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)</u></p> <p>I — a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente; ————— <u>(Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)</u></p> <p>II — considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpra o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo por mais de sessenta dias. ————— <u>(Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)</u></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>X</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>X</p>	

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
<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>	X	
<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>	X	
<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>	X	
<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 constituída comissão intersindical para o referido fim.</p>	X	
<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>	X	
<p>§ 20. A limitação prevista no § 19 será triplicada na hipótese de reincidência do empregador.</p>	X	

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
<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>	X	
<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>§ 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)</p>	Embora limite a concessão de prêmios a duas vezes ao ano, amplia a concessão das vantagens inclusive a “terceiros vinculados a sua atividade”
<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." (NR)</p>	X	Regra nova para deixar claro a incidência de imposto de renda mesmo nos casos das parcelas indenizatórias. Ressalva os casos de leis específicas disporem de modo diverso. Uma vez mais penaliza o trabalhador com retenções na fonte, ainda quando as parcelas sejam de natureza indenizatória.
<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." (NR)</p>	X	Traça um limite mais objetivo entre a comissão de representantes dos empregados na empresa e a função do sindicato.
<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>.....</p> <p>XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais 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>.....</p>	<p>(...)</p> <p>XII – enquadramento do grau de insalubridade;</p>	

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
<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." (NR)</p>	<p>§ 5º 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>	<p>Veda a apreciação de nulidade de cláusula de instrumento coletivo mediante processo individual.</p>
<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>X</p>	<p>Esse artigo aplica-se não somente ao trabalho intermitente mas também ao em tempo parcial.</p> <p>O trabalhador poderá receber menos do que o salário mínimo mensal e, se não recolher a diferença, estará fora da proteção do sistema de previdência.</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>X</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 dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários." (NR)</p>	<p>X</p>	<p>Esse parágrafo joga nas costas do trabalhador a sua exclusão da qualidade de segurado do RGPS quando os recolhimentos mensais forem inferiores ao salário mínimo mensal. Isso para qualquer tipo de modalidade contratual.</p>
<p>Art. 2º O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.</p>	<p>X</p>	<p>Essa expressão "se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes" deve ser lida em conformidade com a Constituição e demais leis. Ou seja, aplica-se, respeitados o ato jurídico perfeito, a coisa julgada e o direito adquirido. Ou seja, trata-se de uma norma que pretende dizer mais do que pode.</p>

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
<p>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:</p> <p>I - os incisos I, II e III do caput do art. 394-A;</p> <p>II - os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e</p> <p>III - o inciso XIII do caput do art. 611-A.</p>	<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 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>Art. 452-A</p> <p>§ 4º 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>Art. 452-A</p> <p>§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.</p> <p>Art. 452-A</p> <p>§ 8º 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>"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</p>	

MP Nº 808/2017	LEI Nº 13.467/2017	OBSERVAÇÕES LBS
	sobre: XII – enquadramento do grau de insalubridade;	
Art. 4º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.	<input checked="" type="checkbox"/> X	