

EXECUTIVA
NACIONAL DA
CSB

MEDIDA
PROVISÓRIA
Nº 808



CSB
CENTRAL DOS SINDICATOS
BRASILEIROS





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho-CLT,
aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

ANOTAÇÕES

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:

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:

“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.

• *NOTA: Retirou a possibilidade de acordo individual estabelecer jornada em escala 12h x 36h. Agora, a escala só será permitida por meio de negociação coletiva, salvo a disposição do § 2º (setor de saúde).*

• *Redação anterior (Lei nº 13.467/2017): 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.*

§ 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.

• *NOTA: A MP 808/2017 manteve a determinação da Lei nº 13.467/2017 quando à compensação dos feriados e as prorrogações de trabalho noturno, o que acarreta prejuízo aos trabalhadores.*

§ 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)

- *NOTA: § 2º acrescentado pela MP. Não existia na redação anterior. O § 1º continua com a redação anterior.*

“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)

- *NOTA: a nova redação acrescentou a etnia, a idade, a nacionalidade, o gênero e a orientação sexual (ao invés de “sexualidade”). Disposição de mera perfumaria, porque a igualdade atribuída pelo art. 5º, CF, é de amplitude muito maior. De todo modo, o dispositivo provisório não se choca com a Lei nº 9.029/95, que trata de discriminação no emprego, veda a esterilização e cuida de outros assuntos semelhantes.*

- *Redação anterior (Lei nº 13.467/2017): “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.”*

“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.

- *NOTA: Basicamente, a nova redação muda a base de cálculo, que, antes, era fixada com base no salário contratual. A nova disposição conserta, apenas, uma das críticas, a base de cálculo,*



deixando incólumes as demais infelicidades da norma, como os baixos valores e o menosprezo à capacidade indenizatória das grandes empresas, cuja aplicação pecuniária merece alcançar um fim pedagógico.

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

- *NOTA: A mudança está na referência a “quaisquer das partes”, em substituição a “partes idênticas”. Parece que o dispositivo amplia os casos reincidência, pois autoriza duplicar a indenização se a empresa voltar a incidir na prática com qualquer outro empregado.*
- *Redação anterior (Lei nº 13.467/2017): “§ 3º. Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.”*

§ 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.

- *NOTA: § 4º acrescentado à Lei nº 13.467/2017. Não especifica se será reincidência genérica (repetição de prática vedada no caput do artigo) ou estrita (repetição do tipo específico à conduta anteriormente constatada). Reportando-se ao marco inicial como sendo o trânsito em julgado de sentença condenatória anterior, a MP 808 atraiu a inteligência da legislação penal quanto ao que se entenda por reincidência.*

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.” (NR)

- *NOTA: § 5º acrescentado à Lei nº 13.467/2017. Não existia na redação anterior.*
- *Segundo este parágrafo, havendo morte em decorrência do trabalho, não serão aplicados os limites do § 1º deste artigo. Então, prevalecerão os ditames que a jurisprudência e a doutrina já vêm construindo, levando em conta aspectos como: efetiva reparação econômica do dano extrapatrimonial, capacidade da empresa, repercussão social do dano, condição da vítima, grau de culpa da empresa, alcance pedagógico da reparação.*

“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.

- *NOTA: Tratando de tema muito resistido pelos sindicatos e instituições públicas, a MP 808*

determina o afastamento da gestante de atividades ou locais insalubres. Por outro lado, retira o recebimento do adicional de insalubridade. Uma compensação legislativa que não resolve a contrariedade manifestada pelos doutrinadores quanto à redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

- Redação anterior: "Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; 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; 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.

.....

§ 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.

- NOTA: Excepcionando o afastamento previsto no caput, a MP 808 permite o trabalho da gestante em locais ou atividades insalubres, com percepção do adicional respectivo, caso ela apresente atestado médico. A referência a "grau médio ou mínimo" dá a entender que não será permitido o trabalho, mesmo com atestado médico, nas atividades ou locais de insalubridade de "grau alto".

- Redação anterior: "§ 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."

§ 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)

- NOTA: Veja-se a anotação ao § 2º deste artigo. O § 3º se refere ao período de lactação, em qualquer grau de insalubridade. O trabalho será permitido, então, mediante atestado médico. O profissional poderá ser do sistema público ou do setor privado, desde que de confiança da empregada (a lei não fala de médico do empregador).

- Redação anterior: "§ 3º. 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.”

“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.

- *NOTA: Artigo desmembrado em parágrafos.*
- *Redação anterior: “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.”*

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no Caput.

- *NOTA: parágrafo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017.*
- *O autônomo, por este § 1º, não detém exclusividade contratual com nenhum dos tomadores de seus serviços. A redação almeja descaracterizar o vínculo de emprego, pois a experiência tem demonstrado que a contratação de autônomos sob regime de exclusividade esconde, em regra, a verdadeira relação de emprego.*

§ 2º. Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

- *NOTA: parágrafo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017.*
- *Embora seja vedada cláusula contratual de exclusividade do autônomo (v. § 1º), nada impede que, em decorrência de suas oportunidades ou conveniências, ele preste serviços a apenas um empregador. Mas o contrato não pode conter cláusula de exclusividade. Caso haja prova de que esta cláusula subsista, embora não escrita, ficar caracterizada a fraude trabalhista (art. 9º, CLT) e, portanto, prevalece a presunção da relação de emprego.*

§ 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.

- *NOTA: parágrafo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017.*

- *É possível que o autônomo labore para outros tomadores de serviço como empregado, como autônomo ou como qualquer outra modalidade de contrato. Lembre-se o leitor de que a exclusividade não é característica intrínseca do contrato de trabalho, tanto que um empregado pode prestar serviços a mais de um empregador.*

§ 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.

- *NOTA: parágrafo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017.*
- *A matéria tratada por este § 4º é tipicamente civil, sendo estranha sua inserção na CLT, já que o autônomo, propriamente dito, não é empregado. Claro que, dentro da sua liberdade contratual, o autônomo pode recusar atividade solicitada pelo contratante.*

§ 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 caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

- *NOTA: parágrafo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017. Em suma, o artigo apenas especifica modalidades de trabalhadores autônomos.*

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

- *NOTA: parágrafo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017.*
- *Este § 6º põe por terra a tentativa de querer retirar do trabalho autônomo o vínculo de emprego, quando presente a subordinação. Inteligência óbvia e que torna desnecessárias as disposições dos demais §§ deste artigo.*

§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante." (NR)

- *NOTA: parágrafo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017.*
- *Por este § 7º, o autônomo pode ser contratado para desempenhar atividade-fim da empresa.*

"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 conterà:



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.

- *NOTA: Artigo com caput desmembrado em incisos.*

- *Redação anterior (Lei nº 13.467/2017): "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."*

.....

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.

- *NOTA: Este parágrafo consiste em meras adequações de redação, sem nenhuma repercussão prática significativa.*

- *Redação anterior (Lei nº 13.467/2017): "§ 2º. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa."*

.....

§ 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:

- *Redação anterior (Lei nº 13.467/2017): "§ 6º. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:"*

- *Ficam mantidos os incisos deste § 6º:*

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - *décimo terceiro salário proporcional;*

IV - *repouso semanal remunerado; e*

V - *adicionais legais.”*

§ 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.

- *NOTA: parágrafo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017.*

§ 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.

- *NOTA: parágrafo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017.*

§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

- *NOTA: parágrafo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017.*

• *Entenda bem: o trabalhador intermitente pertence à mesma categoria profissional dos demais empregados “permanentes” ou “ordinários” que desenvolvem sua atividade. Assim, é de se lhes aplicar as vantagens obtidas em instrumentos coletivos de trabalho, como auxílio-transporte, adicional de hora extra, auxílio funeral etc. Alguns direitos podem ter sua proporcionalidade discutida, como a cesta básica. Outros direitos não lhe são aplicáveis por impossibilidade material, como a PLR, em virtude do tempo mínimo de produtividade. Normas de prevenção de acidentes e normas de saúde, inclusive o dever de fornecer EPI, quando necessário, constituem realidades a ser rigorosamente cumpridas pelas empresas contratantes. O cálculo do salário-hora deve observar, no mínimo, a proporcionalidade do piso salarial da categoria.*

§ 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.

- *NOTA: parágrafo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017.*



§ 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.

- *NOTA: parágrafo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017.*

§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º." (NR)

- *NOTA: parágrafo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017.*

“Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

- *NOTA: Artigo e incisos novos, sem correspondentes na Lei nº 13.467/2017.*

I - locais de prestação de serviços;

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A." (NR)

“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.

- *NOTA: Artigo e parágrafos novos, sem correspondentes na Lei nº 13.467/2017.*

§ 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.

§ 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)

- *NOTA: Apesar da proibição de remunerar o período de inatividade, o que contraria a experiência de vários países nos quais o legislador reformador disse ter se inspirado, nada impede*

que negociação coletiva trate diversamente da matéria, já que o negociado prevalece sobre o legislado.

“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)

- *NOTA: Artigo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017.*
- *A legislação em vigor é pobre em estabelecer os termos da rescisão contratual e os direitos a ser pagos ao trabalhador. Se o contrato de trabalho terminar por mútuo acordo, por culpa do empregado, por factum principis ou, ainda, se o trabalho intermitente era predeterminado, com prazo de duração muito bem definido, quais direitos serão pagos? Não há como afastar a analogia do que sucede com a rescisão em geral e, nesta linha, aplicar a proporcionalidade dos direitos rescisórios, com a cautela de preservar os títulos vencidos (e não pagos) e a previsão legal sobre os encargos sociais. Observe-se que o art. 852-E, CLT, só estabelece direitos a ser pagos na rescisão sem justa causa e na dispensa indireta.*

“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:

- *NOTA: Artigo, incisos e parágrafos novos, sem correspondentes na Lei nº 13.467/2017. Ver anotações ao art. 452-D, acima.*

I - pela metade:

a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e

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

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 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.

§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.” (NR)



“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.

- *NOTA: Artigo e parágrafos novos, sem correspondentes na Lei nº 13.467/2017.*

§ 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.

§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487.” (NR)

“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)

- *NOTA: Artigo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017. O interstício visa espancar a substituição de mão-de-obra permanente (efetiva) por trabalhador intermitente.*

“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)

- *NOTA: Artigo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017.*

“Art. 457.

1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.

- *NOTA: Modifica a redação anterior, dada pela Lei nº 13.467/2017.*
- *Redação anterior (Lei nº 13.467/2017): “§ 1º. Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.”*
- *A redação anterior não mencionava a “gratificação de função”, a qual, portanto, não possuía natureza salarial.*

§ 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.

- NOTA: Modifica a redação anterior, dada pela Lei nº 13.467/2017.
- Pela nova redação, as ajudas de custo, que são limitadas a 50% da remuneração mensal, não constituem remuneração do empregado. Os abonos não são mencionados nesta nova redação, o que dá a entender que constituem salário, o que, de fato, são essencialmente. Quanto ao auxílio-alimentação, continua a proibição de ser pago em dinheiro; caso contrário, o benefício pecuniário terá natureza salarial.
- Redação anterior (Lei nº 13.467/2017): “§ 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.”

.....

§ 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.

- *NOTA: Este e os parágrafos que seguem são transposições da Lei das Gorjetas (Lei nº 13.419/2017). Este parágrafo é o anterior § 4º do art. 457, CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.419/2017. Os demais parágrafos, de antes da MP 808/2017, seguem a sequência renumerada.*
- *A negociação coletiva possui relevância central no estabelecimento de regras sobre a distribuição das gorjetas com os trabalhadores beneficiários desta modalidade remuneratória. O instrumento coletivo de trabalho estabelecerá, por exemplo, os percentuais de rateio a garçons, barmans, metres, cozinheiros, churrasqueiros etc.*
- *A Lei das Gorjetas foi objeto de discussão no GRUPE/UFC, em 24.03.2017.*

§ 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.

- NOTA: A gorjeta pertence aos trabalhadores. Contudo, pode ser de interesse dos empregadores participarem das regras de rateio e operacionalização e rateio deste título remuneratório. Caso não haja negociação coletiva, a assembleia fixará os critérios de rateio e a distribuição da gorjeta. A convocação dos trabalhadores se dará conforme estabeleça o estatuto da entidade sindical, inclusive publicação prévia de edital específico.

§ 14. As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:

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;

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

III - anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 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.

§ 16. As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 20. A limitação prevista no § 19 será triplicada na hipótese de reincidência do empregador.

- *NOTA: estes §§ 20 e 21 são transformações dos incisos I e II, da redação anterior.*

§ 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.

§ 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.

- *NOTA: Correspondente ao § 4º do art. 457, na redação dada pela Lei nº 13.467/2017, a novidade está na expressão "até duas vezes ao ano" e no termo "terceiros".*

- *Redação anterior (Lei nº 13.467/2017): "§ 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."*

- *O positivo neste aspecto é que quantias pagas regularmente (ex.: de forma mensal) não constituem prêmios e, portanto, são consideradas salário. De fato, prêmios são títulos excepcionais, não ordinários.*

§ 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)

- *NOTA: Parágrafo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017.*

"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)

- *NOTA: Trata-se de dispositivo novo, sem correspondente na Lei nº 13.467/2017.*
- *O dispositivo se adequa às prerrogativas dos sindicatos, estabelecidas na CF e na Convenção 135-OIT.*

“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:

- *NOTA: A nova redação simplesmente acrescenta a referência a disposições constitucionais (“... observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição...”), que não constavam da Lei nº 13.467/2017.*

.....

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;

- *NOTA: Trata-se de inciso com nova redação.*
- *Redação anterior: “XII - enquadramento do grau de insalubridade;”*
- *Ver art. 3º, desta MP.*

.....

§ 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)

- *NOTA: A redação anterior possibilitava o ajuizamento de ações anulatórias por qualquer pessoa das categorias profissional ou empresarial, o que punha em evidente insegurança jurídica os acordos e convenções coletivas de trabalho. A discussão sobre a validade desses instrumentos poderia se dar por meio de ação coletiva (o legislador quis se referir a entidade coletiva, talvez o MPT e as entidades sindicais), de ação individual autônoma ou por meio incidental a qualquer ação trabalhista. O novel dispositivo parece ter pecado pelo exagero contrário à redação dada*

pela Lei nº 13.467/2017, pois a proibição de “apreciação por ação individual” é redação que sugere tanto as ações autônomas quanto os pedidos incidentais de nulidade de cláusula coletiva. O exagero está em que a via incidental é uma providência processual ordinariamente aceita em várias modalidades de ação, tendo as sentenças proferidas efeitos apenas inter partes.

- Redação anterior (Lei nº 13.467/2017): “§ 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.”

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.

- *NOTA: Trata-se de dispositivo novo (caput e parágrafos).*

§ 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.

§ 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)

Art. 2º. O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.

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;

- *NOTA: Foram revogados os incisos I a III do art. 394-A, CLT (redação da Lei nº 13.467/2017):*

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:



I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (revogado)

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)

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)

II - os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e

• *NOTA: Dispositivos revogados:*

“§ 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.”

“§ 5º. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.”

“§ 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.”

III - o inciso XIII do caput do art. 611-A.

• *NOTA: Inciso revogado: “XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho”.*

Art. 4º. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 14 de novembro de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER
Ronaldo Nogueira de Oliveira



CSB
CENTRAL DOS SINDICATOS
BRASILEIROS



Av. Auro Soares de Moura Andrade, 252 – Conj. 91 e 92 – Barra Funda – São Paulo/SP – Brasil
CEP 01156-001 – Tel.: (11) 2384-5705 / 2384-5706 – www.csb.org.br