

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra
Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943..			
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 .....	<b><u>Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943</u></b>	Art. 1º A <u>Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943</u> , passa a vigorar com as seguintes alterações:	
<p><b>Jornada 12 x 36</b></p> <p>“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, <b>por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho</b>, 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 <b>caput</b> 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</p>	<b><u>Não havia correspondência</u></b>	<p>“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, <b>mediante acordo individual escrito</b>, 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 <b>caput</b> deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em</p>	<p>A MP exclui o acordo individual para fixação de jornada 12hx36h, mantendo a exigência de convenção ou acordo coletivo. O inciso XIII do art. 7º da Constituição obriga a duração do trabalho não superior a 8 horas diárias e o inciso XIV define em 6h a jornada para trabalhos com turno de revezamento, facultada <u>alteração por negociação coletiva</u>. Com isso, o novo texto visa fugir de <u>inconstitucionalidade flagrante</u>.</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
<p>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)            .....” (NR)</p>		<p>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.            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>No entanto, inclui novo parágrafo (§2º) ao artigo para excetuar o setor de saúde da regra geral, autorizando a fixação dessa modalidade de jornada por acordo individual. Alerta-se que isso deixa vulnerável os profissionais da área de saúde que já enfrentam problemas da “pejotização” e cargas excessivas de horas laboradas, pela acumulação de vínculos que dispõem, arriscando a integridade física e psicológica deles e insegurança à sociedade.</p>
<p><b>Dano extrapatrimonial</b></p>			
<p>“Art. 223-C. A <b>etnia, a idade, a nacionalidade</b>, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, <b>o gênero, a orientação sexual</b>, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.” (NR)              “Art. 223-G. ....            .....            § 1º <b>Ao julgar</b> procedente o pedido, o juízo fixará a</p>	<p><b><u>Não havia correspondência</u></b></p>	<p>“<b>TÍTULO II-A</b>            DO DANO EXTRAPATRIMONIAL            ‘Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.’            ‘Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação</p>	<p>Alterações propostas na MP para a indenização moral/extrapatrimonial das/dos empregadas/os pretendem:            - listar mais situações ou condições que configuram bens tutelados e alvo da indenização – o que dá um</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
<p>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>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>.....</p> <p>§ 3º Na reincidência de qualquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.</p> <p>§ 4º Para fins do § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dos 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.” (NR)</p> <p>.....</p>		<p>ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.’</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>‘Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.’</p> <p>‘Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.’</p> <p>‘Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.</p> <p>§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a</p>	<p>tom positivo na alteração;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mantém os graus da ofensa e o correspondente patamar da indenização - continua a limitação inconstitucional do cerceamento da atividade e autonomia jurisdicional em definir a indenização conforme o caso concreto;</li> <li>- substitui como referência o salário do ofendido pelo teto do Regime Geral da Previdência – também de questionável constitucionalidade, posto que limita a natureza em si da indenização, cria distinção entre pessoas que tem o mesmo bem tutelado violado, etc;</li> <li>- na reincidência, estabelece que seja de qualquer das partes, no entanto deveria ser do autor da ofensa anterior;</li> <li>- ainda sobre reincidência inclui 2 novos parágrafos:</li> </ul>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
		<p>decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.</p> <p>§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.’</p> <p>‘Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:</p> <p>I - a natureza do bem jurídico tutelado;</p> <p>II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;</p> <p>III - a possibilidade de superação física ou psicológica;</p> <p>IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;</p> <p>V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;</p> <p>VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;</p> <p>VII - o grau de dolo ou culpa;</p> <p>VIII - a ocorrência de retratação espontânea;</p> <p>IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;</p> <p>X - o perdão, tácito ou</p>	<p>um deles para limitar o reconhecimento da reincidência, criando um prazo de carência para tal configuração (2 anos) e exige que tenha havido o transito em julgado em relação à ofensa anterior. Uma distorção total do sentido jurídico de reincidência, que analisa a conduta e não a oportunidade.</p> <p>O outro (§5º) exclui dos parâmetros para a indenização regulada, os casos em que de ofensa decorrente de morte.</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra
		<p>expresso;            XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;            XII - o grau de publicidade da ofensa.            § 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.            § 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>	

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra
		§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.”	
<p><b>Gestantes/lactantes - insalubridade</b></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 – (Revogado)          II – (Revogado)          III – (Revogado)</p> <p>.....</p> <p>§ 2º O exercício de atividades insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por qualquer médico de confiança da mulher, do sistema privado ou público de saúde, que autorize sua permanência no exercício de suas atividades.</p> <p>§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde emitido por qualquer médico de confiança da mulher, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.” (NR)</p>	<p><b>SEÇÃO V          DA PROTEÇÃO À          MATERNIDADE</b></p> <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. <u>(Incluído pela Lei nº 13.287, de 2016)</u></p> <p>Parágrafo único. (VETADO). <u>(Incluído pela Lei nº 13.287, de 2016)</u></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;          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.</p> <p>§ 1º VETADO</p> <p>§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante,</p>	<p>A MP piora a situação da trabalhadora gestante e lactante que labora em ambiente insalubre. Teria sido fruto do “acordo” com Senadoras.</p> <p>Porém, a nova redação <u>retira o recebimento do adicional de insalubridade no período em que a trabalhadora estiver afastada</u>, esse é um elemento impactante na definição do afastamento e torna-se uma forte pressão para a permanência delas no risco.</p> <p>O afastamento é compulsório para quem labora em ambiente insalubre <u>em grau máximo</u>, para as demais é admitido o trabalho de gestante em local insalubre nos graus mínimo e médio quando ela,</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra
		<p>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 Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do <b>caput</b> 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>“voluntariamente”, solicitar com atestado por médico de sua confiança que lhe autorize. Parece <u>despropósito retirar o pagamento do adicional e ao mesmo tempo tratar a opção do afastamento como “voluntária”</u>. Também não leva em consideração a prática difundida de assédio moral nas relações laborais que alcança, majoritariamente, as mulheres.</p> <p>Ainda faz distinção com as lactantes (§3º). Ela somente será afastada, em qualquer grau, <u>se a trabalhadora apresentar atestado médico (de sua confiança) que assim recomende. Inverte o ônus da prova para assegurar o que devia ser direito da lactante, a priori.</u></p> <p>Por fim, exclui a possibilidade de tal pagamento ser compensado</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
			pelo empregador na conta do Regime Geral de Previdência, como constava na lei.
<p><b>Trabalhador autônomo - exclusividade</b>  “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.  § 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no <b>caput</b>.  § 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.  § 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.  § 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.  § 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 <b>caput</b>, não possuirão a qualidade de empregado</p>	<p><b><u>Não havia correspondência</u></b></p>	<p>“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, <b>com ou sem exclusividade</b>, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”</p>	<p>A MP veda a cláusula de exclusividade, mantendo a forma contínua. Lista diversas categorias que possuem leis específicas com possibilidade de contratação como autônomo para impor que seu labor seja exercido apenas dessa maneira, o que dificultará as demandas judiciais quando da ocorrência de burla da relação de emprego formal. Acrescenta 7 parágrafos para disfarçar segurança jurídica a esses contratos, pois, apesar de não permitir a exclusividade, afasta hipótese de reconhecimento de vínculo se o serviço for prestado para um só contratante! No §7º “autoriza” tacitamente a burla nessas contratação,</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
<p>prevista o art. 3º.            § 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.            § 7º O disposto no <b>caput</b> se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.” (NR)</p>			<p>na medida em que estimula a “pejotização” dos profissionais para serem considerados autônomos e assim contratados na coincidência da atividade objeto de ambas as empresas (a tomadora e a prestadora do serviço).            No §3º escreve o que seria óbvio, pois se é autônomo pode ter vários contratos concomitantes.            Estranhamente leva para a lei garantias que já estariam definidas nos contratos, a exemplo da possibilidade de recusa de demanda, com a correspondente penalidade.            Quer camuflar aparente afastamento da subordinação desses casos, para não caracterizar vínculo, inclusive de forma inadequada para a técnica legística.</p>
<b>Trabalho Intermitente</b>			
“Art. 452–A. O contrato de trabalho intermitente será		“Art. 452-A. O contrato de	Muda regulamentação do

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra
<p>celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto em 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 § 12 deste artigo; e</p> <p>III – local e prazo do pagamento da remuneração.</p> <p>.....</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>.....</p> <p>§ 4º (REVOGADO) <i>(Multa ao empregado por descumprimento da convocação já aceita)</i></p> <p>§ 5º (REVOGADO) <i>(Redefinição do conceito de período de inatividade. Passou a ser o art. 452-C abaixo)</i></p> <p>§ 6º Na data acordada para pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:</p> <p>.....</p> <p>§ 8º (REVOGADO) <i>(Previa obrigação dos</i></p>	<p><b>Não havia correspondência</b></p>	<p>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 aquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.</p> <p>§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.</p> <p>§ 4º <i>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</i></p>	<p>contrato de trabalho intermitente ("zero hora"), mas não reduz a precarização que dele decorre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- inclui previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva, porém com uma redação que não condiciona a existência prévia desses instrumentos para execução dessa modalidade contratual;</li> <li>- permanece a referência ao valor da hora ou dia ser a mesma do valor hora/dia do SM ou valor igual ao dos demais empregados com mesma função.</li> <li>- mantém a convocação do trabalhador em 3 dias;</li> <li>- altera a forma do prazo para empregado responder que passa a ser de 24 horas (a lei falava em 1 dia útil);</li> <li>- revoga a multa que havia para o empregado que não comparecesse após a</li> </ul>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
<p><i>recolhimentos para previdência e FGTS. Realoca as contribuições previdenciárias nos contratos de trabalho intermitente. Passou a ser o art. 452-H abaixo)</i></p> <p>.....</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 contratação 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 <i>caput</i> deste artigo não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, quando houver.</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> <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</p>		<p>50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.</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>§ 6º <b>Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:</b></p> <p>I - remuneração;  II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;  III - décimo terceiro salário proporcional;  IV - repouso semanal remunerado; e  V - adicionais legais.</p> <p>§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.</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</p>	<p>aceitação da convocação;</p> <p>- acrescenta §15 para liberar o cumprimento dos prazos legais, caso haja efetiva prestação de serviços – <b>isso abre espaço para legalizar situações abusivas</b>, sem que possa depois ser arguida irregularidade no cumprimento do contrato. É conhecida a vulnerabilidade do trabalhador nessas contratações e o novo dispositivo afasta proteção ao hipossuficiente;</p> <p>- os temas: inatividade, tempo à disposição e contribuição previdenciárias são tratados agora no formato de artigos e não parágrafos – dá impressão que os temas foram melhor regulamentados, mas apura ainda mais a flexibilização e dificulta o debate judicial nos casos concretos em que se tentaria adotar interpretações mais</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
<p>empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º.” (NR)            ” (NR)</p>		<p>base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.            § 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>protetivas.            - inclui §10 para dispor do parcelamento de férias em até 3 períodos, por acordo, nos mesmos termos dos demais (§ 1º e § 2º do art. 134);            - acrescenta §11 apenas para que os pagamentos das parcelas devidas ao trabalhador não ultrapassem 1 mês, nos casos de a convocação ser superior a esse período (pagamento da remuneração, parcelas proporcionais de férias, 13º, repouso e adicionais);            - Inclui §12 – para o que antes já estava contido no caput do artigo, sobre o valor da remuneração – dia/hora;            - cria novo §13 sobre recebimento de auxílio-doença que, nesses casos, correrá às custas da Previdência Social desde o</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
			<p>1º dia da incapacidade, liberando o empregador da obrigação sobre os 15 primeiros dias;</p> <p>- no novo §14 prevê o pagamento do salário maternidade diretamente pela Previdência (equiparando à trabalhadora avulsa e à empregada do MEI) e não na forma geral (empregador paga e compensa da contribuição sobre a folha).</p>
<p>“<b>Art. 452–B.</b> É facultado às partes convencionar no instrumento contratual:</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 em caso de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 452-A desta Consolidação.”</p>	<p><b>Incluído pela MP</b></p>		<p>Cria novo artigo para dispor sobre o conteúdo contratual do trabalho intermitente, inclusive prevendo caso de reciprocidade na reparação se houver cancelamento de serviços agendados.</p> <p><b>Neutraliza a revogação do cruel §8º do art. 452-A que punia com multa o empregado,</b> pois as cláusulas que tratarem de reciprocidade poderão fixar multas e outras penalidades</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
			ao trabalhador que por acaso não conseguir cumprir os prazos legais Segue a lógica da negociação direta, sem dispor na lei as garantias para o trabalhador.
<p>“<b>Art. 452–C.</b> 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 dos § 1º e § 2º do art. 452-A.</p> <p>§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços, 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>	<b>Incluído pela MP</b>		Novo artigo para definir o que considera período de inatividade no trabalho intermitente e para afastar a reivindicação como “tempo à disposição do empregador”. Essa redação é <b>para bloquear discussão judicial que trataria o tempo não convocado como à disposição</b> e com isso garantir a remuneração mínima dos trabalhadores nessa hipótese. Estabelece que durante o período de inatividade, pode o trabalhador prestar serviços para outros, inclusive do mesmo ramo de atividade.
Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem	<b>Incluído pela MP</b>		Novo artigo para prever a

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
<p>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>			<p>rescisão do contratosde trabalho intermitente quando houver inatividade por 1 ano. Não há referência a verbas rescisórias nem de proteção social, inclusive contribuição previdenciária.</p>
<p>“<b>Art. 452–E.</b> 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:        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, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.        II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.        § 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador 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)</p>	<p>Incluído pela MP</p>		<p>Novo artigo para aplicar idênticas regras de extinção do contrato de trabalho intermitente por “acordo entre as partes” com pagamento de metade das verbas rescisórias do aviso prévio e multa de FGTS. Também estabelece que essa rescisão permite o saque de apenas 80% do saldo da conta de FGTS e não autorizam o acesso ao seguro desemprego!!  <b>Regras ainda mais cruéis para esses trabalhadores que estarão em condição bastante vulnerável</b>, pois, além de nem sequer ter acesso ao saldo completo de seus créditos no FGTS,</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
			quando rescindido o contrato (como é a regra geral) também não gozará de proteção por desemprego.
<p>“<b>Art. 452-F.</b> 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 <i>caput</i>, 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.” (NR)</p>	Incluído pela MP		Cria artigo para definição da forma de cálculo da rescisão do trabalho intermitente - média dos valores recebidos e os meses em que tenha trabalhado. Estão garantindo a exclusão do “zero hora” para não ter repercussão rescisória, ou seja, <b>uma redação que dificulta o embate judicial para interpretação mais protetiva do trabalhador.</b>
<p>“<b>Art. 452-G.</b> 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)</p>	Incluído pela MP		<b>Fixa período de carência de 18 meses para evitar migração</b> de contratados por tempo indeterminado para o intermitente. <b>Porém essa regra só vale até 31 de dez de 2020.</b> Depois dessa data, insegurança geral!
<p>“<b>Art. 452-H.</b> No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições</p>	Incluído pela MP		Último novo artigo inserido sobre o tema do trabalho

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
<p>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)</p>			<p>intermitente para prever a entrega dos comprovantes das contribuições previdenciárias e ao FGTS no período trabalhado.</p>
<p><b>Integração de parcelas e regulação de gorjetas</b>  “Art. 457. ....  § 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.  § 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.  .....  § 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.  § 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</p>	<p><b>Art. 457.</b> 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.  § 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.  § 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.  § 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.</p>	<p>Art. 457 .....  § 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.  § 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.  §3º .....  § 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</p>	<p>Introduz alterações na composição da remuneração do trabalhador:  - integra gratificações por alguma função;  - admite a integração das parcelas a título de ajuda de custo, pagas com habitualidade, apenas se representarem até 50% da remuneração mensal.  - impor o recolhimento de imposto de renda e demais tributos sobre todas as parcelas: auxílio-alimentação, comissões, gratificações, ajuda de custo, gorjeta, prêmio, diárias e abonos mesmo não incorporando à remuneração do trabalhador.  Insere regramento sobre</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
<p>assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612.</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>§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios</p>		<p>desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. ” (NR)</p>	<p>gorjetas, inclusive imposto a cobrança de imposto de renda e outros tributos sobre as parcelas pagas (§23).</p> <p>- a gorjeta não constitui receita própria dos empregadores e será distribuída segundo os critérios de custeio e de <b>rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, quando houver. Nos demais casos, sem norma coletiva, rateio</b> será definido em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612.</p> <p>- fixa a forma de tributação das gorjetas e os percentuais de arrecadação;</p> <p>- quando a gorjeta for entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, seus critérios devem ser definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
<p>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 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,</p>			<p>de trabalho, facultada a retenção dos percentuais para tributação;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- para incorporação da gorjeta, fixa a média recebida nos últimos 12 meses;</li> <li>- empresas com mais de 60 empregados deve constituir comissão para fiscalização da cobrança e distribuição das gorjetas, com representantes eleitos em assembleia geral convocada pelo sindicato, garantida a estabilidade provisória para estes.</li> <li>- define penalidades econômicas ao empregador que descumprir as normas;</li> <li>- define o que são prêmios (§22)</li> </ul>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra
<p>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.            § 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.            § 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>			
<p><b>Representantes local de trabalho</b>            “Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, restando obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do art. 8º da Constituição Federal.”</p>	<p>Incluído pela MP</p>		<p>Incluíram novo artigo na desastrosa criação da representação por local de trabalho apenas para dispor sobre a óbvia questão de que tal comissão não substituirá atribuições dos sindicatos, mas também para prever a obrigatoriedade da participação das entidades</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
<p><b>Prevalência do Negociado</b>  “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do <i>caput</i> do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:  .....  XII – enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes 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;  XIII – (Revogado) (incorporado no inciso XII acima)  .....” (NR)</p>	<p><b>Não havia correspondência</b></p>	<p>“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:  .....  XII - enquadramento do grau de insalubridade;  XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;  .....”</p>	<p>sindicais laborais nas negociações coletivas e individuais.</p> <p>Altera o <i>caput</i> do artigo que estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado <b>apenas para fazer uma óbvia referência às competências constitucionais das organizações sindicais de representação coletiva e individual da categoria e da participação dos sindicatos na negociação coletiva.</b></p> <p>Modifica inciso XII, inclusive incorporando com o conteúdo do inciso XIII, somente para respeitar a lei e as normas de saúde e segurança do trabalho (até mesmo porque o inciso XXII do art. 7º da CF assegura direito a redução de riscos, por meio de normas).  A novidade está na possibilidade de o maldito</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
			<p>“negociado” contratar perícia.            Não resolve as críticas sobre esse artigo nem ao texto original que dispensa a licença prévia do Ministério do Trabalho no enquadramento dos graus de insalubridade e para admitir prorrogação de jornada de trabalho em locais insalubres. Que mostra o alto para a classe trabalhadora.</p>
<p><b><u>Contribuições previdenciárias</u></b></p> <p>“<b>Art. 911-A.</b> O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.            § 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</p>	<p><b>Incluído pela MP</b></p>		<p>Expressão das mais cruéis sobre a classe trabalhadora consta no novo art. 911-A, incluído nas disposições finais e transitórias da CLT.            Contribuição previdenciária relativa à diferença para alcançar o mínimo a ser paga pelo empregado que receber menos do que o salário mínimo no mês, usando alíquota idêntica ao que é retida pelo empregador (8%).</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
<p>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 dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.”</p>			<p>E pior: caso não seja feito recolhimento dessa diferença não será contado aquele mês para quaisquer fins previdenciários (contagem para aposentadoria ou carências que permitem acesso a certos benefícios). Suspende ou faz perder a qualidade de segurado do RGPS no período em que não tiver contribuições mínimas.</p> <p>Ou seja, os trabalhadores de contrato intermitente ou em regime de tempo parcial que não alcançarem o mínimo de renda mensal, e que não tiverem capacidade de efetivar pagamento de contribuição, além de não terem condições mínimas de subsistência ainda sofrerão severa repercussão na proteção social do trabalho: sem previdência.</p> <p>Ao comprometer o fluxo contributivo exigido para</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
			<p>aposentadoria - que terá intervalos – somado à proposta de Reforma da Previdência, do mesmo governo (PEC 287/2016), que pretende impor período mínimo de 25 anos de contribuição para alcançar a aposentadoria, terá como consequência a exclusão completa do segmento mais empobrecida da sociedade brasileira, impedindo a garantia da dignidade dessas pessoas, empurrando-as nas faixas de miserabilidade e sem Seguridade Social. Decretada a impossibilidade do Brasil cumprir o bem-estar social a que está obrigado pela Constituição dessa república.</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>O art. 2º da MP determina a aplicação integral da primeira lei da reforma trabalhista (13.467/2017) nos contratos vigentes.</p>

Quadro Comparado -Assessoria Técnica da Liderança do PT na Câmara

MP 808/2017	CLT - vigente	CLT – após a Lei 13.467/2017	<b>Comentários Ass. Técnica: Eneida Vinhaes Bello Dultra</b>
			Uma ação contundente contra as primeiras iniciativas da magistratura de 1ª e 2ª instâncias que desde a entrada em vigor da lei têm adotado interpretação conforme a lógica do sistema jurídico que determina a observância da Constituição, das normas internacionais incorporadas ao ordenamento nacional e da jurisprudência existente para afastar a repercussão dessa nova Lei nos conflitos existentes e pendentes relativos a contratos 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 <b>caput</b> do art. 394-A; II - os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e III - o inciso XIII do <b>caput</b> do art. 611-A..		Dispositivos transcritos acima	Cada dispositivo foi comentado acima na sua devida correspondência.
<b>NADA FOI TRATADO SOBRE FINANCIAMENTO SINDICAL.</b>			