

A Lei nº 13.467 de, 13 de julho de 2017, já alterada pela MP – Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017 e os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foram alterados:

Esta lei entra em vigor em: 11 de novembro de 2017, ou seja, 120 dias após a sua data de publicação dia: 14.07.2017.

A Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação: 14 de novembro de 2017.

O artigo 2º que define empregador e seus parágrafos:

No § 2º que cuida da solidariedade, para os efeitos da relação de emprego, quando duas ou mais empresas originam um grupo de qualquer atividade econômica.

Nova redação:

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Neste parágrafo ficou acrescentado: mesmo cada empresa guarde a sua autonomia e integrem grupo econômico.

Acrescentou o §3º:

§ “3o Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.”.

Nesta § 3º realça a não caracterização do grupo econômico apenas pela identidade dos sócios, mesma família e o patrimônio. Mas sim na demonstração do interesse acomodado, efetiva comunhão de interesses e objetivos comuns.

No artigo 4º, que cuida do período em que o empregado está a disposição do empregador.

Acrescentou o § 1º, que ratificou o parágrafo único:

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

Neste parágrafo tínhamos e temos os períodos do serviços militar e acidente de trabalho, na contagem do tempo de serviço, na indenização e estabilidade.

Acrescentou este § 2º: Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.” (NR)

Neste § 2º não considera tempo à disposição do empregador, nem hora extra, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos, citados no artigo 58 da CLT, onde evidencia as 08(oito) horas diárias e o não desconto, nem acréscimo na jornada,

nas variações de horário no registro de ponto não excedentes há cinco minutos. Na hipótese do empregado por conta própria, buscar proteção pessoal, na insegurança das vias públicas ou más condições climáticas e o exercício nas dependências da empresa em atividades particulares.

O artigo 8º - cuida da ausência de disposições legais e contratuais, onde se decide pela jurisprudência, por analogia, equidade (igualdade e justiça) e outros princípios e normas de direito, do direito do trabalho, usos e costumes, o direito comparado, não prevalecendo o interesse de classe ou particular **sobre o público.**

Acrescentou o § 1º: O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

Neste parágrafo- o direito comum criado nos tribunais e não pelo legislativo ou executivo no prolongamento do direito do trabalho.

Acrescentou este § 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

Neste parágrafo 2º relata que Súmulas e outros enunciados de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho, não restringirão direitos, nem criam obrigações que não estejam previstas em lei.

Acrescentou o § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no [art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 \(Código Civil\)](#), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.” (NR)

O artigo 10º da CLT refere-se a alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos dos seus colaboradores.

E acrescenta o Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio,

somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.”

Esse artigo 10-A, diz que o sócio retirante responsabiliza-se subsidiariamente, nas obrigações trabalhistas do período em que esteve sócio, apenas em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato observada a ordem.

E comprovada fraude na alteração da sociedade, da modificação do contrato, o sócio retirante responde solidariamente com os demais.

O artigo 11º cuida da prescrição de créditos da relação de trabalho

Nova redação:

“Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I - (revogado);

II - (revogado).

.....

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.” (NR)

Neste artigo 11º temos prescrição de cinco anos nas relações de trabalho, para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Neste caso temos dois anos para acionar após a demissão e retroage cinco anos após o ajuizamento.

Exemplo:

Demissão em 01.05.2015 – prazo para ajuizar 01.05.2017.

Cinco anos retroage do momento em que ajuizou.

Só pode pedir verbas devidas até 01.05.2012.

Consequentemente, derivando, por exemplo, de regulamento empresarial ou contrato, dá-se a prescrição total, que ocorre desde a lesão, consequentemente da pretensão e se consuma no prazo quinquenal. Mas se o direito a parcela estiver também assegurado por preceito de lei a prescrição é parcial, ou seja, decorre nos vencimentos das prestações.

DOS LIVROS DE REGISTRO DE EMPREGADOS

Nova redação do artigo 47:

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Nesta nova redação foi alterada o valor da multa, pela não manutenção do registro de empregado de um salário mínimo para R\$ 3.000,00(três mil reais). E reduz para R\$ 800,00(oitocentos reais) em se tratando de microempresa e de empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o **caput** deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.” (NR)

A dupla visita refere-se na primeira visita como sendo orientadora e a partir da segunda visita, quando do não cumprimento das orientações é lavrado o auto de infração.

No § 2º cita que ao artigo 47, esse critério de dupla visita não se aplica.

Cria o artigo 47-A:

“Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.”

Este artigo 47-A refere-se a multa no valor de R\$ 600,00(seiscentos reais) aos dados não informados relativos a duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem a proteção do trabalhador.

DA JORNADA DE TRABALHO

Nova redação do:

§ 2º do artigo 58) - O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado).” (NR)

Nesta nova redação exclui da jornada de trabalho o tempo gasto da residência até o posto de trabalho e vice-versa.

REGIME DE TEMPO PARCIAL:

Nova redação do artigo 58-A:

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas há seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob-regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.” (NR)

Nesta nova redação alterou de 25(vinte e cinco) horas semanais para 30(trinta) horas semanais, sem acréscimo de horas suplementares. E duração máxima de 26(vinte e seis) horas semanais, com possível acréscimo de 06(seis) horas semanais acrescidas de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

Contrato de trabalho inferior a 26(vinte e seis) horas, limite de 06(seis) horas suplementares, semanais a serem compensadas na semana imediatamente posterior. Não sendo compensadas, sua quitação será feita na folha de pagamento do mês subsequente.

Conversão em dinheiro de um terço do período de férias. Alterou o artigo das férias de 130-A, para o artigo 130, passando de no máximo 18(dezoito) dias, para no máximo 30(trinta) dias, de acordo com as suas faltas no mês.

Neste regime não tínhamos horas extras.

Nova redação do artigo 59:

“Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Acordo Individual – é um contrato individual, refere-se a um indivíduo, será tácito ou expresso, verbal ou escrito, determinado ou indeterminado.

Tácito – quando as partes sem manifestar ou apresentar suas intenções, agem de forma harmoniosa ao longo do tempo, resultando dessa relação direitos e obrigações.

Exemplo: todos os dias uma pessoa fica ajudando a carregar frutas do armazém para o balcão da frutaria. Ainda que o dono da frutaria não tenha contratado essa pessoa de forma verbal ou por escrito, o simples fato de aceitar o trabalho que o outro presta cria um vínculo obrigando o pagamento de salário. (artigo 442 da CLT).

Expresso: tem como determinação a exposição clara da função a ser exercida, valor do salário, carga horária etc. Pode ser expresso verbalmente ou por escrito.

Exemplo: O acordo expresso feito por eles, dá um direito muito bom para Pedro.

Acordo coletivo – acordo firmado entre a entidade sindical dos trabalhadores e uma determinada empresa.

Convenção Coletiva – acordo firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores e o Sindicato Patronal.

Nova redação deste parágrafo do artigo 59, adequando-se ao inciso XVI do artigo 7º da CF – Constituição Federal, alterando o percentual de 20% (vinte por cento) para 50% (cinquenta por cento), da remuneração mínima da hora extra.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

O § 2º deste artigo 59 permanece e refere-se a compensação de horas extras, através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, realizadas num dia, sendo diminuídas em outro dia, não excedendo no máximo, num ano, a soma das jornadas semanais de trabalho, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. Não havendo esta compensação integral da jornada extraordinária, quando da rescisão do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao pagamento dessas horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. Esse banco de horas, pois compensação é um banco de horas, poderá ser combinado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra num período máximo de seis meses.

Nova redação do artigo 59-A:

“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.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações

de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.”

Nesta nova redação a jornada compensada de 12(doze) horas por 36(trinta e seis) de descanso, é uma exceção a regra geral, onde admite acordo individual e a indenização dos intervalos para repouso e alimentação. Note que o legislador destaca a natureza indenizatória, desses intervalos para repouso e alimentação, daí a não incidência do INSS, por exemplo.

Acrescenta o parágrafo único a este artigo 59-A, onde considera remunerado o trabalho eventualmente executado em domingos e feriados, além de compensar a prorrogação do trabalho noturno.

A medida provisória nº 808 já alterou este artigo 59-A da lei 13.467 e acrescentou o parágrafo 2º a este artigo 59-A.

Art. 59-A da MP 808: 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.

Note que nesta nova redação o legislador acrescentou leis específicas e suprimiu o contrato individual do trabalho.

§ 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.

Neste parágrafo 2º o legislador permite as entidades do setor de saúde, através de acordo individual escrito essa jornada de 12 horas seguidas por 36 horas.

Acrescenta o artigo 59-B:

“Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Neste artigo temos que o pagamento das horas extras acrescidas do respectivo adicional dar-se-á quando a jornada ultrapassar a 44(quarenta e quatro) horas na semana e desde que não haja compensação no período de um mês.

EXEMPLO: Determinado empregado num horário de 08h às 12h e das 13h às 18h, de segunda a sexta. Tem-se aí 09(nove) horas multiplicadas por 05(cinco) dias na semana, perfaz-se 45(quarenta e cinco) horas semanais, ultrapassa portanto, a 01(uma) hora, das 44(quarenta e quatro) horas normais. Teremos então adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre quatro horas da semana de segunda a sexta e uma hora extra acrescida de 50% (cinquenta por cento), que ultrapassou a 44(quarenta e quatro) horas. Entretanto se na semana seguinte o trabalhador laborou 43(quarenta e três) horas, compensará uma hora extra, não tendo direito a receber horas extras ou adicional de horas extras.

Acrescenta o parágrafo único neste artigo 59-B:

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.”

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "[Da Segurança e da Medicina do Trabalho](#)", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Acrescenta o parágrafo único neste artigo 60:

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.” (NR)

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer em face de motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Alterou o parágrafo 1º deste artigo 61:

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

DA JORNADA DE TRABALHO.

Incluiu o inciso III:

III - os empregados em regime de Teletrabalho.

O Teletrabalho é uma forma de trabalho exercida a distância de forma autônoma, utilizando equipamentos e softwares, que servirão com o meios de comunicação entre o trabalhador e o empregador. É um tipo de trabalho flexível, por proporcionar, locais, horas e contratos flexíveis.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Altera o parágrafo 4º deste artigo 71:

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de

natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Mais uma vez alertamos o pagamento do intervalo intrajornada é de natureza indenizatória e não de natureza salarial, portanto não tem a incidência do INSS, por exemplo.

INCLUI O CAPÍTULO II-A QUE TRATA DO TELETRABALHO.

CARACTERÍSTICAS:

- 1) Prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador;**
- 2) Utilização de tecnologias da informação e de comunicação;**
- 3) Não se constitui trabalho externo;**
- 4) A presença as dependências do empregador, em atividades específicas, que exige a sua presença não descaracteriza o Teletrabalho;**
- 5) Contrato individual do trabalho;**
- 6) Poderá ser realizada alteração entre regime presencial e de Teletrabalho, havendo mútuo acordo, registrado no contrato individual;**
- 7) Alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, prazo de transcrição mínimo de 15(quinze) dias registrado no contrato individual;**
- 8) Previsões em contrato escrito, das despesas arcadas pelo empregado de aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada a prestação do trabalho remoto;**
- 9) Essas utilidades não integram a remuneração do empregado;**
- 10) O empregador deverá instruir os empregados, de forma clara e rápida, das precauções em evitar doenças e acidentes do trabalho;**
- 11) O empregado deverá assinar termo de responsabilidade no seguimento das instruções do empregador.**

SEÇÃO II

DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Esta lei altera o parágrafo primeiro deste artigo 134:

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Portanto dentro do período concessivo as férias poderá ser fracionada por um período de 03(três) vezes, desde que haja concordância do empregado. Períodos: 14 + 08 + 08 = 30 dias.

Esta lei revogou o § 2º deste artigo 134

Esta lei incluiu este § 3º a este artigo 134: É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

EXEMPLO: feriado de 07 de setembro: O período de férias só poderá iniciar entre: 01, 04 e 08 em diante e não nos dias 05 a 07. E sendo o repouso remunerado no sábado ou domingo, o período de férias iniciar-se-á na quarta-feira ou quinta-feira e não na quinta e na sexta- feira.

Esta lei incluiu o TÍTULO II-A – DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

O dano extrapatrimonial está ligado a formação moral do cidadão. A sua formação espiritual, interior e o seus usos e costumes.

Donde essa visão subjetiva de valores (a moral) causará danos ao próximo. Assim sendo, neste título II-A, são citadas as causas, o que

origina esses danos. Os bens da pessoa física e jurídica que poderão ser afetados, seus responsáveis e a sua reparação.

SEÇÃO V

DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

Art. 394-A – A nova redação deste artigo por esta lei, já foi alterada pela Medida provisória nº 808: 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.

Esta medida provisória revogou os incisos de I a III deste artigo 394-A.

O § 1º foi vetado por esta lei e o

§ 2º da redação dada por esta lei, já foi alterada por esta medida provisória: 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.

§ 3º também da redação fornecida por esta lei, já alterada por esta medida provisória: A empregada lactante (*Que ou quem amamenta*) 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.

§ 1º do artigo 396, nova redação dada por esta lei: Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º também do artigo 396, nova redação fornecida por esta lei: Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

TÍTULO IV

DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Lei nº 5.890, de 08 de junho de 1973:

AUTÔNOMO: o trabalhador autônomo é um segurado beneficiário da previdência social.

TRABALHADOR AUTÔNOMO: o que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, o que presta sem relação de emprego, serviços de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que presta serviço remunerado mediante e recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa.

Lei 8.212, de 24 de julho de 1991, artigo 21.

A contribuição deste segurado é de 11% (onze por cento), sobre o respectivo salário de contribuição, quando da aposentadoria por idade e de:

20% (vinte por cento), sobre o respectivo salário de contribuição, quando da aposentadoria , por tempo de contribuição.

A medida provisória nº 808 alterou este artigo 442-V, desta lei 13.467.

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.

O Art. 3º da CLT cita que: *Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*

A medida provisória nº 808 incluiu os parágrafos de 1º ao 7º neste artigo 442-B, desta CLT – Consolidação das leis Trabalhistas:

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

Essa cláusula de exclusividade, refere-se a que exclui, é pessoal, é único. Prestação de serviços de modo exclusivo a uma determinada empresa.

§ 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.

Neste parágrafo cita da liberdade do autônomo de recusa de determinada atividade, acionada pelo contratante, observando se houver penalidade em contrato decorrente desta recusa.

§ 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.

Ratifica a contratação desses profissionais na qualidade de autônomo, desde que não haja subordinação jurídica. Um exemplo da subordinação jurídica seria o cartão de ponto.

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

Exemplo a nossa atividade é contábil, contrato um outro Contador (mesma atividade), ele pode prestar serviços a outras empresas. O contratante não pode proibir (autonomia).

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Este lei inclui a figura do contrato individual de trabalho INTERMITENTE:

É um tipo de contrato de trabalho em que a interrupções ou paragens.

INTERMITENTE CARACTERÍSTICAS:

De acordo com o § 3º do artigo 443, incluído pela lei 13.467, e de acordo com o artigo 452-A incluído pela medida provisória nº 808, considera-se intermitente o contrato de trabalho:

- com subordinação;
- não é contínua;
- ocorre com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade;
- determinado em horas, dias ou meses;
- o valor da hora não será inferior ao do salário mínimo, e não será inferior aqueles devidos aos demais empregados de estabelecimento que exerçam a mesma função;
- será por escrito e registrado na CTPS, mesmo que previsto em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho;
- o registro conterà: identificação, assinatura e domicílio entre as partes;
- local e prazo para pagamento da remuneração;

§ 1º - o empregador convocará por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, tendo qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência;

§ 2º - o empregado, ao receber a convocação, terá prazo de vinte e quatro horas para responder, presume-se no silêncio, a recusa;

§ 3º - a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente;

§ 4º - aceita a oferta para o cumprimento ao trabalho, a parte que descumprir sem justo motivo pagará a outra parte, no prazo de trinta dias multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo, **com valores decorrente do trabalho prestado nesse período;**

§ 5º - o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes;

§ 6º - ao final de cada período de prestação de serviço o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I – remuneração;

II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III – décimo terceiro salário proporcional;

IV – repouso semanal remunerado;

V – adicionais legais.

. no § 7º cita sobre a obrigatoriedade do recibo de pagamento onde se fará constar todas as parcelas pagas;

. § 8º - recolhimento da contribuição previdenciária e do encargo trabalhista, além de fornecer o comprovante dessas obrigações ao empregado;

§ 9º – férias após doze meses, onde não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Acrescenta o artigo no 456-A, onde cita **que cabe ao empregador definir o modelo de vestimenta no meio ambiente laboral, podendo incluir no uniforme logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens relacionados à atividade.**

DA REMUNERAÇÃO:

. Essa lei alterou o § 1º do artigo 457 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, onde cita que integram ao salário, as gratificações legais, a gratificação por função e as comissões. E como exemplo de gratificação legal, temos: a gratificação por tempo de serviço, o décimo terceiro salário e a gratificação por função, decorre do cargo ocupado.

. A MP nº 808 alterou o § 2º deste artigo 457, onde cita que mesmo habituais, a ajuda de custo limitada a cinquenta por cento de remuneração mensal, o auxílio – alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregador, não incidindo a contribuição previdenciária e nem a trabalhista.

Essa lei alterou o § 4º deste artigo 457, onde relata que prêmios são as liberalidades comedidas pelo empregador em bens, serviços ou dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado.

A MP 808 acrescenta o § 12º até o § 21º sobre gorjeta onde:

- a gorjeta aquela não só recebida espontaneamente, como também aquela cobrada pela empresa, destinado aos empregados, não constitui receita própria dos empregadores e será distribuída segundo critério de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

- ao inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e percentuais de retenção serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores;

- as empresas que cobram gorjetas, quando inscritas em regime diferenciado de tributação federal, lança-as na 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, decorrente da sua integração à remuneração dos empregados, sendo que o valor remanescente revertido integralmente ao trabalhador.