

# ZILMARA ALENCAR

CONSULTORIA JURÍDICA

## INFORME

MP 808/2017 PERDE A SUA VALIDADE E  
VOLTA A VIGORAR O TEXTO DA LEI  
13.467/2017.

### **VIVENCIAMOS MAIS UMA ALTERAÇÃO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA!!**

A Medida Provisória n. 808, vigente desde o dia 14 de novembro de 2017, data da publicação no Diário Oficial da União (DOU), editada com o objetivo de “ajustar” pontos da Lei n. 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, perde hoje, 23/04/2018, sua validade, tendo em vista não ter sido analisada no prazo estipulado.

O texto da MP tratava sobre os seguintes temas: i) jornada de trabalho 12x36; ii) dano extrapatrimonial; iii) empregada gestante e lactante; iv) trabalho autônomo; v) trabalho intermitente; vi) natureza jurídica das verbas trabalhistas e gorjetas; vii) comissão dos representantes dos empregados; e viii) prevalência do negociado sobre o legislado.

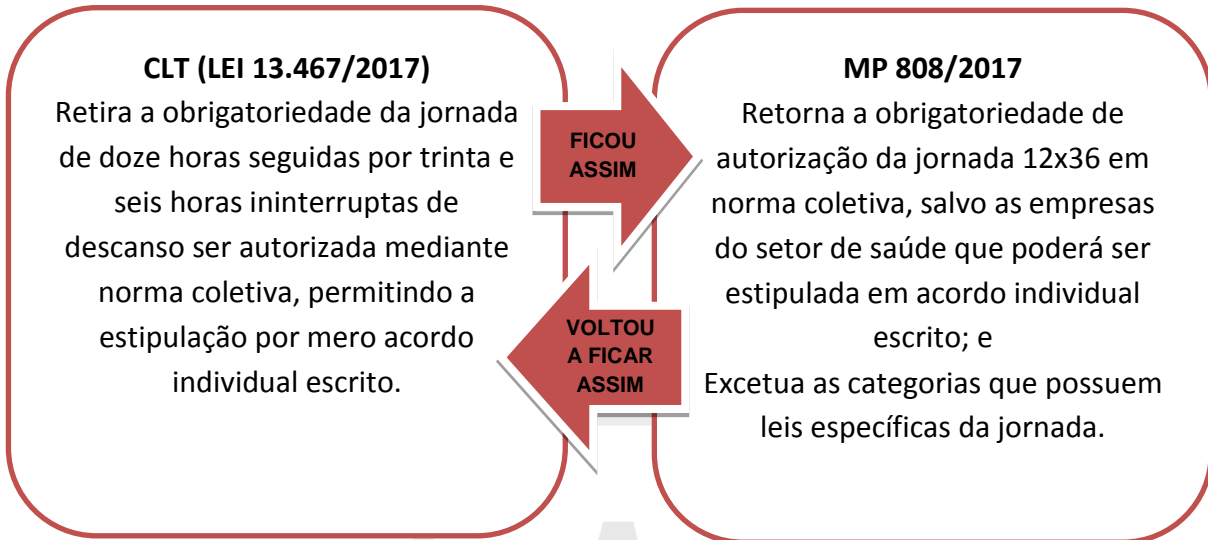
Além disso, estabelecia que a Lei 13.467/2017 se aplicava, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.

Foram oferecidas 967 (novecentos e sessenta e sete) emendas à Medida Provisória, sendo que destas 29 (vinte e nove) tratavam sobre o custeio sindical das entidades sindicais.

Ressalta-se que a MP 808/2017 devolvia algumas garantias ao trabalhador, retiradas pela reforma. Todavia, voltará a vigor a redação da Consolidação das Leis do Trabalho alterada pela Lei 13.467/2017, conforme demonstrado a seguir.

Brasília, 23 de abril de 2018.

## I) JORNADA DE TRABALHO 12X36 (art. 59-A)



**COMENTÁRIOS:** Volta a vigorar a regra de que a jornada 12x36 também poderá ser pactuada por acordo individual, violando a Constituição Federal, tendo em vista que seu art. 7º, inciso XIII dispõe que é facultada a compensação de jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, não apresentando qualquer exceção a essa regra. Além disso, o entendimento acerca da necessidade de instrumento coletivo para pactuar a jornada 12x36 é corroborado pela Súmula 444 do TST<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Súmula 444 do TST. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

## II) DANO EXTRAPATRIMONIAL (arts. 223-C e 223-G)

### **CLT (LEI 13.467/2017)**

Estabelece a relação de bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física/natural, quais sejam: honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física;

Determina o valor da indenização do dano com base no último salário contratual do ofendido.

**FICOU  
ASSIM**

### **MP 808/2017**

Inclui a etnia, a idade e nacionalidade como bens juridicamente tutelados;

Altera a base de cálculo com base no valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (RGPS).

**VOLTOU A  
FICAR ASSIM**



**COMENTÁRIOS:** Tanto a Lei n. 13.467/2017 quanto à MP 808/2017 tarifam o dano extrapatrimonial. O que foi alterado pela MP foi apenas a base de cálculo que agora com a perda da sua vigência volta a ser o último salário contratual do ofendido, o que vai de encontro à Constituição Federal. Inclusive o STF já decidiu anteriormente pela inconstitucionalidade da tarifação do dano moral no RE 396.386-4. Há violação, ainda, da Convenção n. 111 da OIT, que trata sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Importante ressaltar que ainda permanece omissa a aplicação da regra estipulada pela Lei n. 13.467/2017 aos danos extrapatrimoniais decorrentes de acidentes de trabalho. Sobre o tema há a ADI 5870 em tramitação no STF.

### III) EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE (art. 394-A)

#### CLT (LEI 13.467/2017)

Afasta a empregada gestante das atividades insalubres apenas em grau máximo, e no caso de grau médio e mínimo, deverá apresentar atestado médico que recomende o seu afastamento.

No tocante à empregada lactante, esta apenas será afastada das atividades quando apresentar atestado de saúde recomendando o seu afastamento, independente do grau de insalubridade.

FICOU  
ASSIM

VOLTOU  
A FICAR  
ASSIM

#### MP 808/2017

Coloca como regra a impossibilidade de a empregada gestante laborar em quaisquer atividades insalubres. Mas permite a empregada gestante apresentar voluntariamente atestado de saúde autorizando a sua permanência no exercício de atividades insalubres em grau médio e mínimo. Quanto a empregada lactante não houve alterações.



**COMENTÁRIOS:** Retornando a redação prevista na Lei n. 13.467/2017 abre-se as possibilidades de a empregada gestante trabalhar em locais insalubres, o que coloca em risco a saúde da gestante e do feto, violando a Constituição Federal e a Convenção n. 103 da OIT, que asseguram o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho e o direito a um meio ambiente de trabalho saudável. Ressalte-se, ainda, que a jurisprudência vem entendendo que uma vez afastada da atividade insalubre, a empregada não terá direito à percepção do respectivo adicional:

RECURSO ORDINÁRIO - AFASTAMENTO DE EMPREGADA GESTANTE/LACTANTE DE ATIVIDADES INSALUBRES COM A MANUTENÇÃO DO RESPECTIVO ADICIONAL - IMPOSSIBILIDADE. De vez que a previsão legal de manutenção do pagamento do adicional de insalubridade às empregadas gestantes/lactantes, afastadas de suas atividades insalubres, foi vetada por ocasião da sanção da Lei N.º 13.287/2016, que acrescentou o art. 394-A à

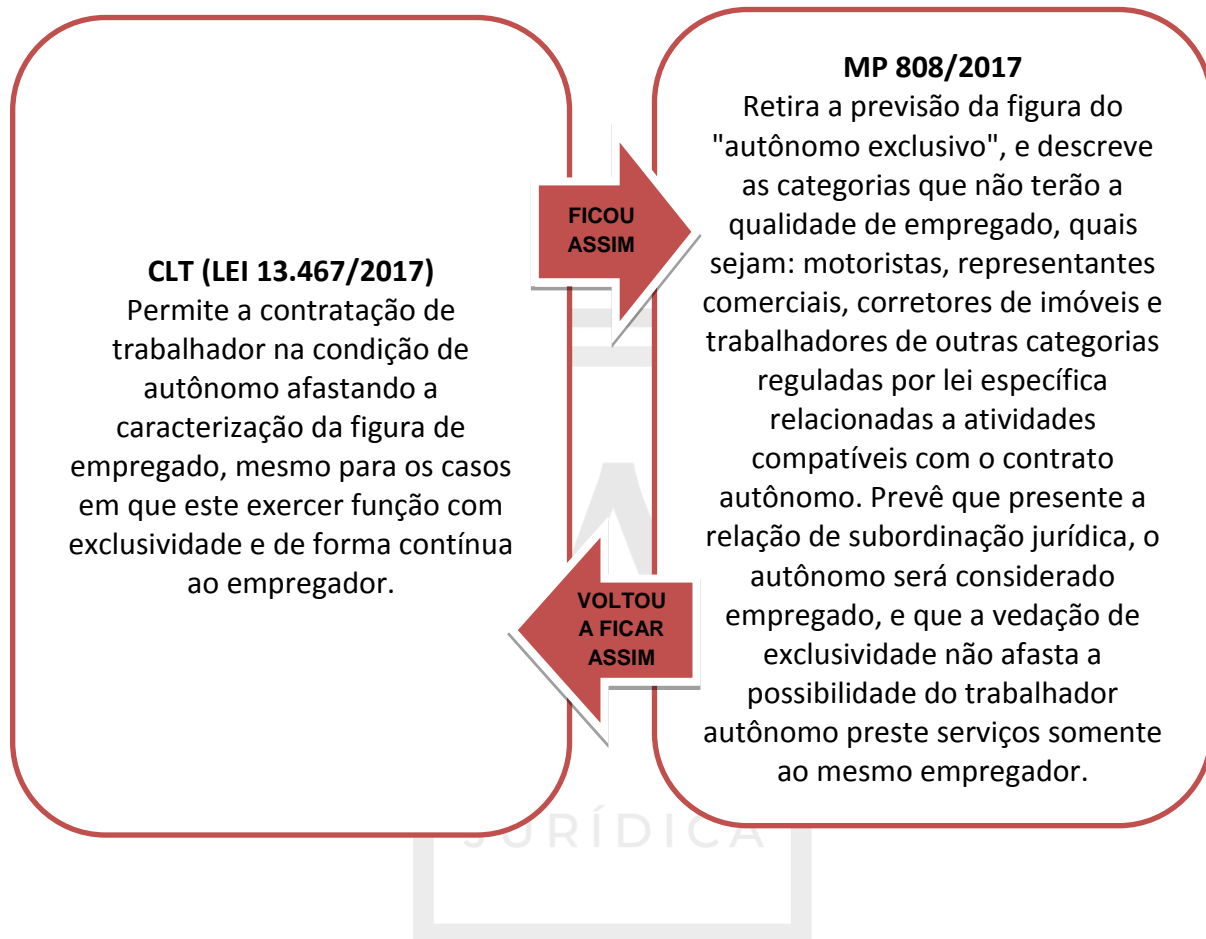
# ZILMARA ALENCAR

CONSULTORIA JURÍDICA

CLT, inexistente margem para que se colha de outros dispositivos legais tal possibilidade, já que não padece o ordenamento jurídico de qualquer lacuna capaz de permitir a sua integração através da analogia com outras situações. Outrossim, nunca é demais lembrar que, presentemente, dadas as recentes e inúmeras alterações legislativas relativas à matéria, o afastamento compulsório das atividades insalubres somente é estabelecido agora para as empregadas gestantes, excluído expressamente o direito à continuidade de percepção do respectivo adicional (art. 394-A, com nova redação conferida pela Medida Provisória N.º 808/2017). Já quanto às lactantes, nem o afastamento é mais garantido, sendo a regra a permanência na atividade insalubre, o que será desaconselhável e implicará no afastamento compulsório (exceção) somente nos casos em que a empregada apresente atestado que recomende o afastamento durante a lactação (§ 3º, art. 394-A, CLT, alterado pela Medida Provisória N.º 808/2017), vindo tal contexto a fragilizar ainda mais as pretensões autorais. Recurso ordinário do sindicato autor conhecido e improvido, confirmando-se a improcedência dos pleitos materializada no julgado de 1º grau. (TRT-7 - RO: 00018730820165070017, Relator: JEFFERSON QUESADO JUNIOR, Data de Julgamento: 12/03/2018, Data de Publicação: 13/03/2018)

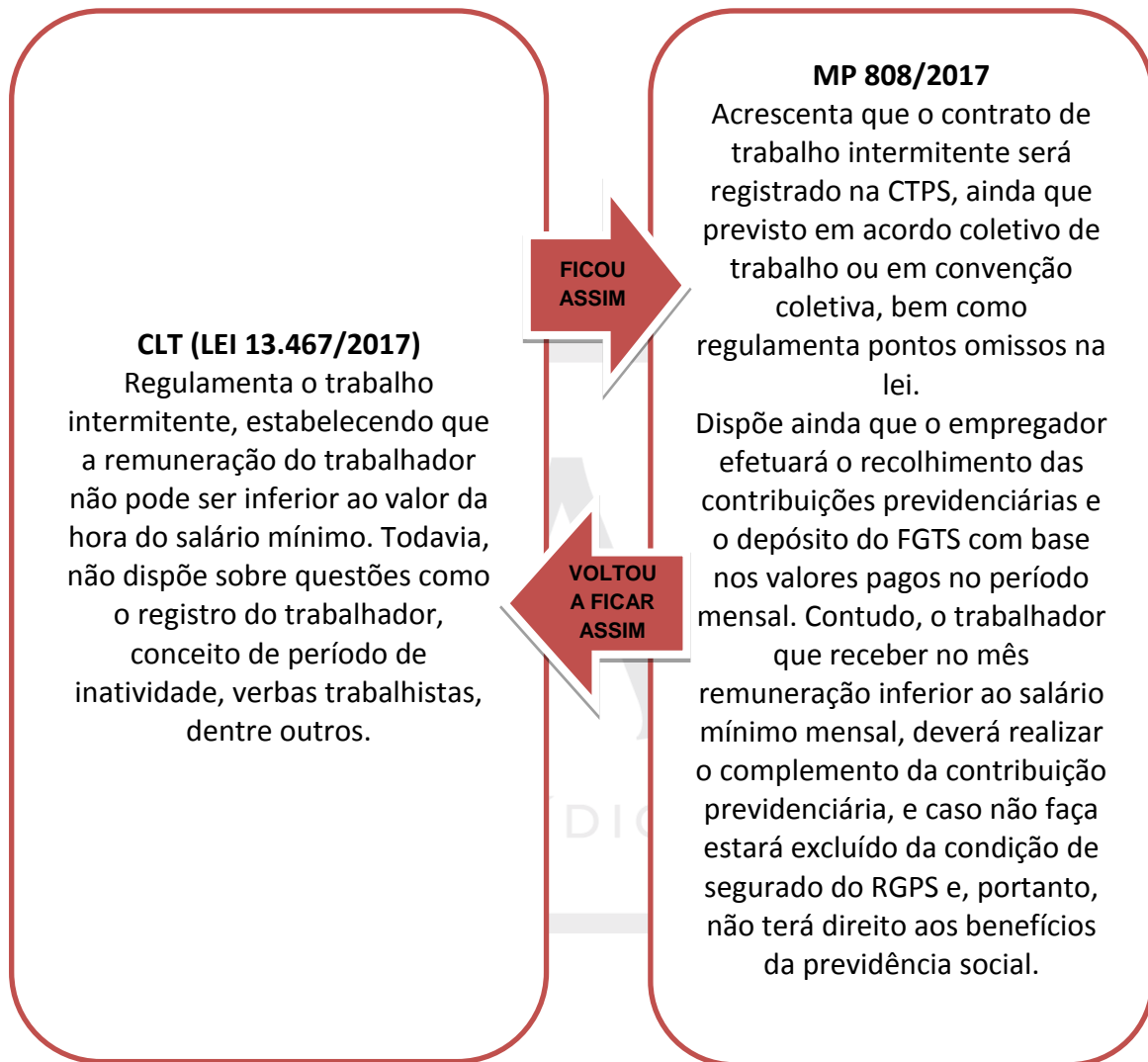


#### IV) TRABALHO AUTÔNOMO (art. 442-B)



**COMENTÁRIOS:** Com a perda da validade da MP 808/2017 retorna a figura do trabalhador autônomo exclusivo sem que isso configure vínculo empregatício. Entretanto, uma vez presentes os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT e configurando o desvirtuamento do trabalho autônomo mostra-se imprescindível o reconhecimento do vínculo de emprego, pois prevalece no direito do trabalho o princípio da primazia da realidade.

**V) TRABALHO INTERMITENTE (arts. 452-A à 452-H)**



**COMENTÁRIOS:** Com a perda da eficácia da MP 808/2017 o trabalho intermitente volta a ter o mínimo de regulamentação, pois vários pontos previstos na MP não foram dispostos na Lei n. 13.467/2017.

Importante ressaltar que o trabalho intermitente, tanto na forma da MP quanto da Lei n. 13.467/2017 padecem de inconstitucionalidade, por violação aos art. 7ª da CF/88 e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao salário mínimo, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas.



Inclusive, já tramitam no STF três ADI's que tratam do tema (ADI 5806, ADI 5829, ADI 5826).

Assim, considerando que a reforma trabalhista trouxe a possibilidade de o segurado empregado receber valor mensal inferior ao salário mínimo, como no caso de trabalho intermitente, a MP 808 criou para o segurado empregado a possibilidade de complementação da contribuição até o valor relativo ao salário mínimo. Todavia, não fixou data de vencimento dessa contribuição, nem deixou claro qual seria a alíquota aplicada, razão pela qual a Receita Federal editou o Ato Declaratório Interpretativo RFB n. 06, que tem por objetivo estabelecer qual é alíquota e a data de vencimento da contribuição previdenciária, *verbis*:

O SECRETÁRIO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL, no uso da atribuição que lhe confere o inciso XXV do art. 327 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 430, de 9 de outubro de 2017, e tendo em vista o disposto no art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, declara:

Art. 1º A contribuição previdenciária complementar prevista no § 1º do art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a ser recolhida pelo segurado empregado que receber no mês, de um ou mais empregadores, remuneração inferior ao salário mínimo mensal, será calculada mediante aplicação da alíquota de 8% (oito por cento) sobre a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal.

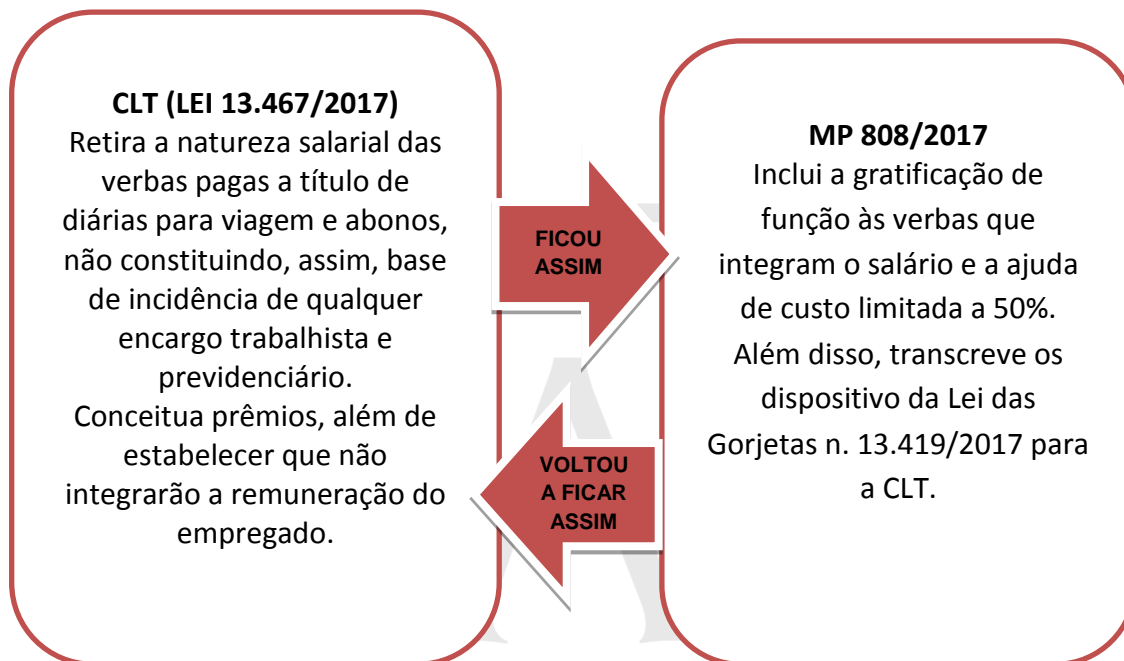
§ 1º O recolhimento da contribuição previdenciária prevista no caput deverá ser efetuado pelo próprio segurado até o dia 20 (vinte) do mês seguinte ao da prestação do serviço.

§ 2º Não será computado como tempo de contribuição para fins previdenciários, inclusive para manutenção da condição de segurado do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e cumprimento de prazo de carência para concessão de benefícios previdenciários, o mês em que a remuneração recebida pelo segurado tenha sido inferior ao salário mínimo mensal e não tenha sido efetuado o recolhimento da contribuição previdenciária complementar prevista no caput.

Entretanto, com a perda da eficácia da MP 808 o Ato Declaratório da Receita Federal também não terá aplicação, razão pela qual o Governo deverá editar Decreto para regulamentar a questão.

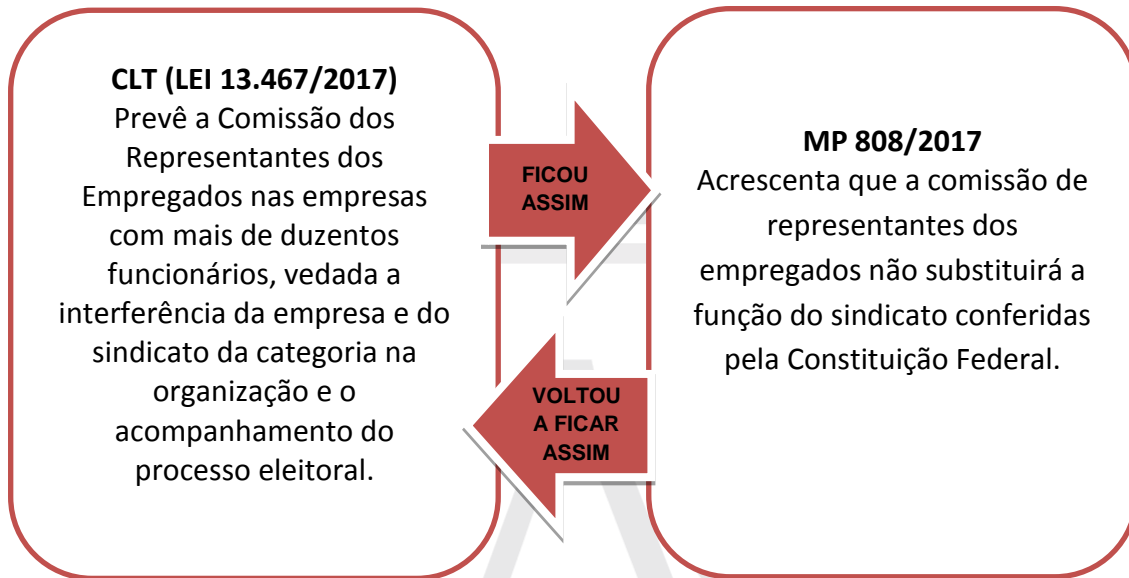


## VI) NATUREZA JURÍDICA DAS VERBAS TRABALHISTAS E GORJETAS



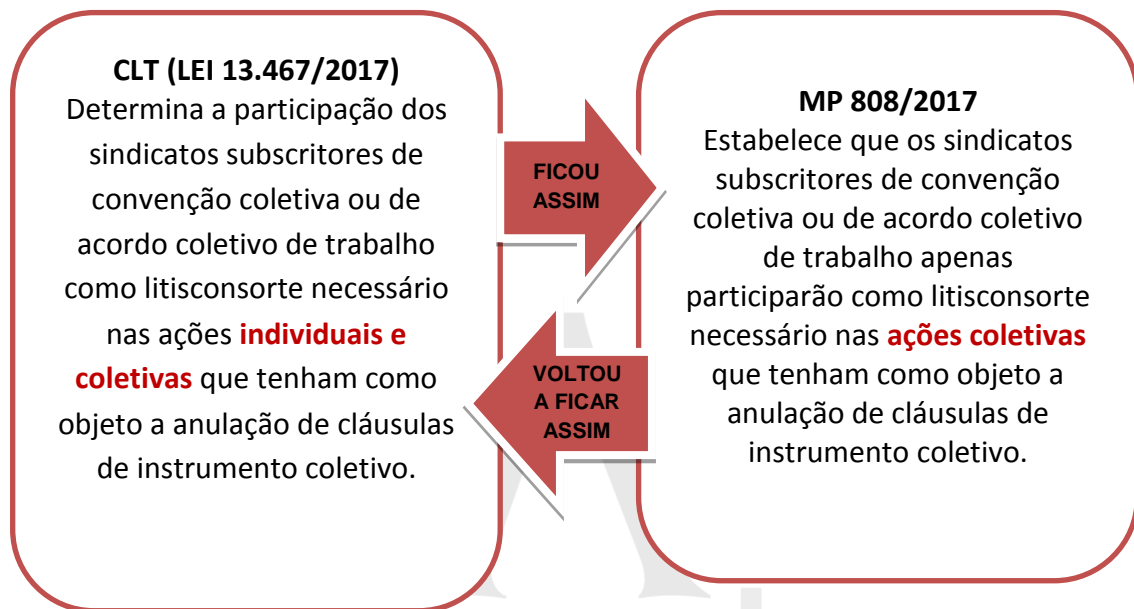
**COMENTÁRIOS:** No que tange às gorjetas, a qual foi regulamentada pela Lei n. 13.419/2017, a Lei n. 13.467/2017 desconsiderou a redação dada ao §4º dada pela Lei das Gorjetas e o alterou para dispor sobre prêmios, desconsiderando todos os parágrafos posteriores que regulamentavam a gorjeta. Por sua vez, a MP 808 passou o §4º dado pela Lei das Gorjetas para o §12 e a disposição sobre os prêmios passou para o §22, trazendo também toda a regulamentação da gorjeta, mas sem revogar o §4º dado pela Lei n. 13.467/2017, o que ocasionou numa redação confusa. Com a perda da eficácia da MP 808, os parágrafos que tratam da gorjeta que foram inseridos por ela, não vão constar mais da redação da CLT.

## VII) COMISSÃO DOS REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS (ART. 510-A 510-C)



**COMENTÁRIOS:** Com a perda da eficácia da MP808 não haverá mais disposição expressa de que a comissão de representantes dos empregados não substitui a função do sindicato, inclusive no que tange às negociações coletivas, em que é obrigatória a participação da entidade sindical, de acordo com os incisos III e VI do art. 8º da CF/88. Além disso, permanece a regra que já estava prevista na Lei n. 13.467/2017 que veda a interferência do sindicato da categoria nas eleições da comissão. Importante ressaltar, ainda, que as Convenções 135 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil, são expressas ao impedir que a presença de representantes eleitos venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos e, ainda, que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações sindicais. Sobre o tema há a ADI 5810 em tramitação no STF.

VIII) PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: LITISCONSORTE NECESSÁRIO (ART. 611-A, §5º)



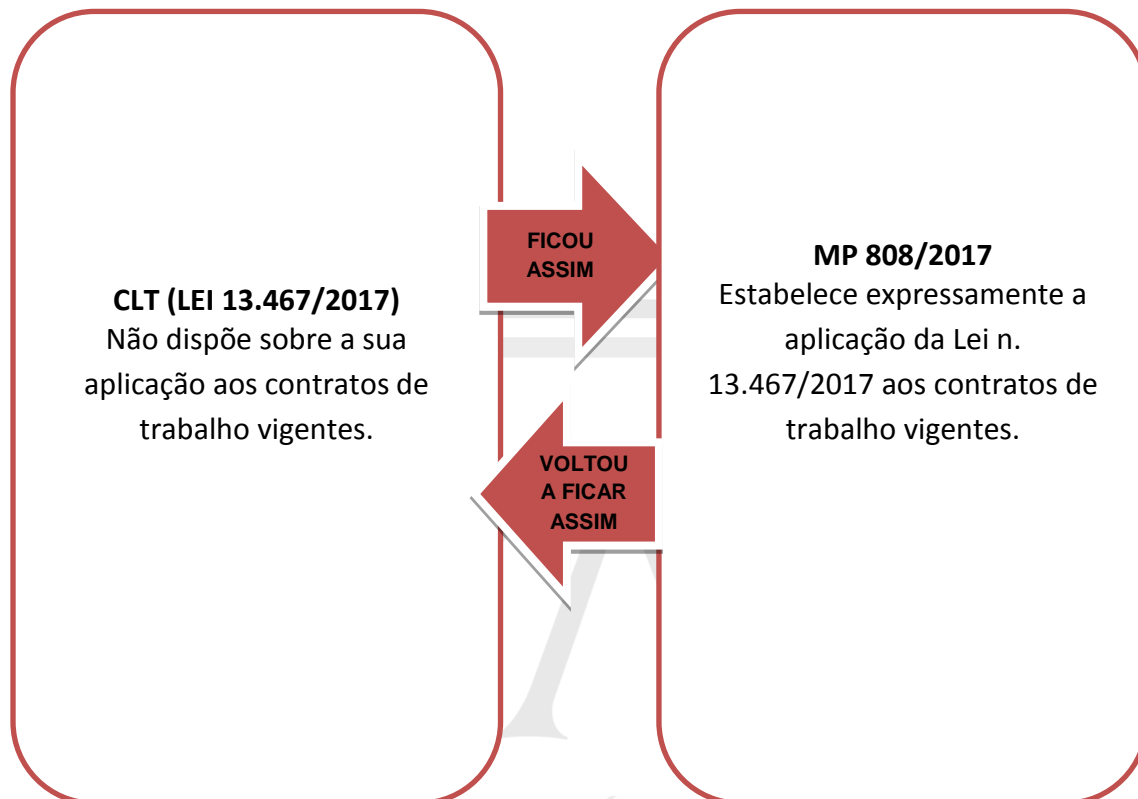
**COMENTÁRIOS:** Com a perda da eficácia da MP 808/2017 volta a vigor a regra de que as entidades sindicais devem figurar como litisconsorte necessário nas ações judiciais individuais e coletivas que tenham como objeto a anulação de cláusulas de instrumento coletivo. Entretanto, tal regra não pode obrigar as entidades sindicais subscritoras desses instrumentos ao pagamento das custas processuais e honorários, quando não derem causa ao processo.

**IX) PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: INSALUBRIDADE (ART. 611-A, INCISOS XII E XIII)**



**COMENTÁRIOS:** A possibilidade de negociação do grau de insalubridade era prevista tanto na Lei n. 13.467/2017 quanto na MP 808/2017. Entretanto, a MP previa expressamente que devem ser observadas as normas de saúde e segurança do trabalho, o que não há na Lei n. 13.467/2017. Além disso, volta a vigorar a regra da possibilidade de prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem a autorização do Ministério do Trabalho. Tais possibilidades refletem retrocesso social, com prejuízos à dignidade da pessoa humana e à saúde do trabalhador, sendo incompatível com a Constituição Federal e com a Convenção 155 da OIT.

## X) APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO



**COMENTÁRIOS:** Com a perda da eficácia da MP 808 não haverá mais previsão acerca da aplicação da Lei n. 13.467/2017 aos contratos de trabalho vigentes. Importante ressaltar que o Tribunal Superior do Trabalho instalou Comissão no dia 06 de fevereiro de 2018 que examinará as propostas de alteração da Jurisprudência da Corte, em função das mudanças introduzidas na CLT pela Lei n. 13.467/2017, especialmente no que tange à aplicação dela aos contratos vigentes. No dia 18 de abril de 2018 o Presidente do TST, Ministro Brito Pereira, prorrogou por 30 dias o prazo para conclusão dos trabalhos da comissão. Assim, a comissão tem até o dia 18 de maio para concluir os estudos. Ressalte-se, que há jurisprudência entendendo que a legislação vigente à época do contrato de trabalho é que deve regulá-lo:

# ZILMARA ALENCAR

CONSULTORIA JURÍDICA

APLICAÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017. REGRAS DE DIREITO MATERIAL. A legislação vigente à época do contrato de trabalho (18.09.2015 a 20.10.2015) deve ser a reguladora das questões enfrentadas na situação ora examinada, porquanto a relação jurídica já se findou e produziu todos os seus resultados sob a vigência da norma anterior. Recurso provido, no aspecto. (Processo: RO - 0001392-74.2017.5.06.0005, Redator: Milton Gouveia da Silva Filho, Data de julgamento: 26/03/2018, Segunda Turma, Data da assinatura: 26/03/2018) (TRT-6 - RO: 00013927420175060005, Data de Julgamento: 26/03/2018, Segunda Turma)

É o informe.



SCN, Qd. 2, Lote D, Ed. Liberty Mall, Torre B,  
Salas 930 a 934 • CEP 70712-904 - Brasília-DF  
[zilmaraalencar.com.br](http://zilmaraalencar.com.br)

+55 61 3033.8835 | 9.8198.7910  
[consultoria@zilmaraalencar.com.br](mailto:consultoria@zilmaraalencar.com.br)