

A MP 808, de 13 de novembro de 2017 (ALTERA PARTES DA RECENTE REFORMA TRABALHISTA) traz os pontos negociados com o Senado Federal:

1) jornada 12 x 36 - o texto da lei permite que o trabalhador negocie diretamente com o empregador jornadas de 12h de trabalho seguidas por 36h de descanso. A MP determina que a negociação da jornada seja feita com os sindicatos, e não mais individualmente; exceto o setor de saúde. “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 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação”;

2) dano extrapatrimonial ou moral - a condenação por dano moral e ofensa à honra, como assédio, mudam. O valor da punição deixa de ser calculado segundo salário do trabalhador ofendido. “Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: **I** - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; **II** - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; **III** - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou **IV** - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização”;

3) gravidas e lactantes - o texto da lei permite que trabalhem em ambientes insalubres, se o risco for considerado baixo por um médico. A MP revoga a permissão. “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.” “A empregada **lactante** será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação”;

4) autônomo exclusivo - o governo propõe nova regra para o trabalho autônomo, proibindo cláusula de exclusividade, para não configurar vínculo empregatício. “Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços”;

5) trabalho intermitente - a MP regulamenta esse contrato de trabalho. Assim agora há uma carência para que se possa contratar trabalhador demitido, que antes tinha contrato por tempo indeterminado. “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 18 meses, contado da data da demissão do empregado”;

6) negociado sobre o legislado - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres - a MP determina que seja “inclusa 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”; e

7) contribuição previdenciária - o governo cria recolhimento complementar em meses em que o empregado receber remuneração inferior ao salário mínimo. “Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de 1 ou mais empregadores no período de 1 mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador”; e

8) representação em local de trabalho - a lei veda a participação do sindicato, pois determina que comissão de representantes “organizará sua atuação de forma independente”. A MP diz que “A comissão de representantes dos empregados **não substituirá** a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição.”

Além de buscar a segurança jurídica, em particular, para o trabalho intermitente e o trabalho autônomo, o governo incluiu dispositivos para garantir a arrecadação fiscal com os seguintes assuntos:

- 1) remuneração - incidência de encargos trabalhista e previdenciário;
- 2) arrecadação previdenciária; e
- 3) remuneração - cobrança e distribuição da gorjeta.

Pode-se concluir, então, com base nesta análise preliminar e comparativa, que as “mudanças” feitas pelo Poder Executivo mantêm a gênese da Reforma Trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional, em particular, de autoria da Câmara dos Deputados, sob a relatoria do deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), com a manutenção de todos os prejuízos causados aos trabalhadores e entidades representativas.

Quais sejam:

- 1) flexibilização de direitos trabalhistas previstos legalmente, resguardados apenas os que estão escritos na Constituição Federal;
- 2) ampliação das possibilidades de terceirização e pejotização;
- 3) criação de novas formas de contratação, especialmente o autônomo exclusivo e o intermitente, ambos com algumas mudanças;
- 4) restrições de acesso à Justiça do Trabalho;
- 5) retirada de poderes, atribuições e prerrogativas das entidades sindicais;

- 6) universalização da negociação coletiva sem o limite ou a proteção da lei; e
- 7) autorização de negociação direta entre patrões e empregados para redução ou supressão de direitos.

Governo não cumpre parte do acordo

É importante destacar que o governo descumpriu, em parte, o acordo. Já que a MP não abordou a questão do financiamento sindical. É certo que será objeto de emendas dos parlamentares para tentar incluir esta demanda no texto.

Ficou pior e poderá piorar mais

Em outros aspectos a “emenda ficou pior que o soneto”. A MP piorou a lei em muitos pontos. Por exemplo, a nova lei só se aplicava aos novos contratos de trabalho. Ou seja, aos contratos celebrados pós vigência da lei. A MP determina (Art. 2º) que “se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.” Isto é, a todos os contratos, inclusive, os anteriores à lei.

E também no caso de prorrogação de jornada em locais insalubres remeteu o inciso XIII para o XII e afastou a necessidade de licença prévia do Ministério do Trabalho. Assim, ficou pior: XII enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do MTb, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do MTb.

Por fim, mais não menos importante, é relevante destacar que a MP poderá ficar pior que a lei, em razão das mudanças que poderão ser inseridas pelo Congresso. Ou, ainda, pode voltar a ser o que era, haja vista que a medida provisória pode não ser votada.

Tramitação

Inicialmente, a matéria vai ser examinada por uma comissão mista, de deputados e senadores. O **prazo para apresentação de emendas ao texto iniciou-se na terça-feira (14), data de publicação da MP no DOU, e encerra-se no transcurso de 6 dias corridos, portanto no domingo (19)**. Em razão do feriado (15) e do fato do dia de encerramento ser um domingo, a Mesa do Congresso poderá prorrogar até segunda-feira (20) esse prazo.

A presidência dos trabalhos da comissão, pelo critério de rodízio entre as Casas, caberá a um senador. A relatoria, portanto, ficará com um deputado. O relator-revisor será também um senador.

Ardil do governo

Além disto, a edição da medida provisória na véspera de feriado e com o Congresso Nacional em “recesso branco” demonstra, na opinião do **DIAP**, o claro objetivo de o governo dificultar a apresentação de emendas ao texto.

1) tramitação da medida provisória no Congresso Nacional:

Vigência, prazo conclusão de tramitação e abertura de prazo para emendas	A medida provisória está em vigor. No entanto, necessita de ser aprovada em 120 dias pelo Congresso Nacional, para ser incorporada de forma definitiva ao ordenamento jurídico. Não sendo aprovada nesse prazo,
--	--

	<p>segue para o arquivo sendo seus efeitos validos até o prazo de vigência;</p> <p>Prazo para apresentação de emendas é de 6 dias corridos;</p> <p>Inicia no dia 15 (quarta-feira) e encerra dia 20 (segunda-feira).</p>
Comissão Mista do Congresso Nacional	<p>Instalação de comissão mista composta por 13 titulares e mesmo número de suplentes, alternando a participação entre deputados e senadores;</p> <p>Presidência: Senado Federal;</p> <p>Relatoria: Câmara dos Deputados;</p> <p>Vice-presidência: Câmara dos Deputados; e</p> <p>Relator revisor: Senado Federal.</p>
Câmara dos Deputados	<p>Leitura, discussão e votação (podendo haver alterações) do parecer aprovado na comissão mista no plenário da Câmara dos Deputados;</p>
Senado Federal	<p>Leitura, discussão e votação (podendo haver alterações) do parecer aprovado pelos deputados no plenário do Senado Federal;</p> <p>Caso o Senado Federal faça alterações, a proposta voltar para apreciação na Câmara dos Deputados, e por fim, para sanção presidencial.</p>
Poder Executivo	Sanção presidencial - 15 dias úteis.

2) Resumo das alterações promovidas na reforma trabalhista pela medida provisória publicada:

Jornada de trabalho 12x36	Retoma o acordo ou convenção coletiva para a jornada 12x36 , no entanto, permite por acordo individual, para entidades atuantes no setor de saúde (Art. 59-A) .
Dano extrapatrimonial	<p>Amplia a definição e substitui a expressão pessoa física por pessoal natural. Define que “a etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.” (Art. 223-C);</p> <p>Indenizações por danos morais aplica como parâmetro de valor o teto do regime geral da previdência social RGPS(Art. 223-G). A versão em vigor previa a indenização com base no último salário contratual conforme a natureza da ofensa; e</p> <p>Aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte não</p>

	se aplica os parâmetros conforme a natureza (Art. 223-G, § 5º).
Empregada gestante e lactante	Empregadas gestantes e lactantes ficam afastadas de quaisquer atividades insalubres enquanto durar a gestação/amamentação, salvo em grau médio ou mínimo, desde que voluntariamente apresentem laudo (rede pública ou privada) que autorize a permanência nas atividades (Art. 394-A).
Autônomo exclusivo	Veda a celebração de cláusula de exclusividade e permite o vínculo de emprego reconhecido, se presentes os elementos do art. 3º da CLT (<i>Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário</i>). No entanto , prevê que não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços. Inclusive, prevê que 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. A alteração ainda prevê que os 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.
Trabalho intermitente	Promove mudanças no contrato de trabalho intermitente, com ajustes para garantir a segurança jurídica para quem contrata e ampliação de direitos (além dos já previstos de forma proporcional, férias, 13º etc) como o salário maternidade, auxílio-doença, recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, dentre outros; Além de prevê o acesso a direitos indenizatórios: contrato de trabalho intermitente inativo por mais de um ano será considerado rescindido e sendo 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 - FGTS , prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas ; A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de

	<p>1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos;</p> <p>A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.</p> <p>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 (quarentena);</p> <p>Retira a possibilidade do trabalhador intermitente de sofrer multa, ainda que aceito a convocação, não compareça para trabalhar (<i>§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo;</i>)</p> <p>Em relação à contribuição previdenciária, as mudanças preveem a complementação recolhimento: para os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador;</p> <p>Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar, 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>
Remuneração – incidência de encargos trabalhista e previdenciário	<p>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;</p> <p>A proposta permite como base de cálculo desde que não</p>

	<p>exceda 50% da remuneração mensal; e</p> <p>Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas referidas, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica.</p>
Remuneração - cobrança e distribuição da gorjeta	<p>Vincula a cobrança e distribuição à norma coletiva;</p> <p>Prevê que a gorjeta 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;</p> <p>Se inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 14 e § 15 serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612;</p> <p>As empresas que cobrarem a gorjeta deverão: a) 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; b) 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 c) anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definida em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção. 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>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 cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim</p>

	<p>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>Comprovado o descumprimento ao disposto o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a um trinta avos da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados, em qualquer hipótese, o princípio do contraditório e da ampla defesa; e</p> <p>Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas referidas, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica.</p>
Representação em local de trabalho	<p>Inclui dispositivo prevendo que a comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição.</p>
Negociado sobre o legislado - enquadramento do grau de insalubridade /	<p>Modifica o artigo 611-A, inciso XII, para prever que o acordo ou convenção coletiva a respeito do enquadramento do grau de insalubridade prevalecerá sobre lei, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previsto em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</p> <p>Alterou e incluiu no § 5º, do artigo 611-A, que prevê que os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, a expressão vedada a apreciação por ação individual.</p>
Arrecadação/contribuição previdenciária	<p>O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações;</p> <p>Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo</p>

empregador;

Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar, 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.

3) Quadro comparativo com a legislação da reforma trabalhista que entrou em vigor no dia 11 de novembro:

Consolidação das Leis do Trabalho e a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17)	Medida Provisória 808/17
-	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 A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:
Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 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.	"Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas , é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho , estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.
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. "	§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.
Novidade	§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação." (NR)
'Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.'	"Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual , a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. " (NR)
-	"Art. 223-G.....
§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:	§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:
I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário	I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite

contratual do ofendido;	máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
II - ofensa de natureza média, até cinco vezes <u>o último salário contratual do ofendido;</u>	II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o <u>valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;</u>
III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes <u>o último salário contratual do ofendido;</u>	III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou
IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes <u>o último salário contratual do ofendido.</u>	IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes <u>o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</u>
§ 3º Na reincidência <u>entre</u> partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.	§ 3º Na reincidência <u>de quaisquer</u> das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.
<u>Novidade</u>	§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.
<u>Novidade</u>	§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatriacionais decorrentes de morte." (NR)
Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:	<u>"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.</u>
-	<u>§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.</u>
-	<u>§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação."</u> (NR)
Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, <u>com ou sem exclusividade</u> , de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.	"Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, <u>de forma contínua ou não</u> , afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.
<u>Novidade</u>	§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.
<u>Novidade</u>	§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.
<u>Novidade</u>	§ 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.
<u>Novidade</u>	§ 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.
<u>Novidade</u>	§ 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.
<u>Novidade</u>	§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.
<u>Novidade</u>	§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa

<p>Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.</p>	<p>contratante." (NR)</p> <p>"Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:</p>
<p>Novidade</p>	<p>I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;</p>
<p>Novidade</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 disposto no § 12; e</p>
<p>Novidade</p>	<p>III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.</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>§ 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>§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:</p>	<p>§ 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:</p>
<p>Novidade</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>Novidade</p>	<p>§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.</p>
<p>Novidade</p>	<p>§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.</p>
<p>Novidade</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>Novidade</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>Novidade</p>	<p>§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º." (NR)</p>
<p>Novidade</p>	<p>"Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:</p>
<p>Novidade</p>	<p>I - locais de prestação de serviços;</p>
<p>Novidade</p>	<p>II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;</p>
<p>Novidade</p>	<p>III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;</p>
<p>Novidade</p>	<p>IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A." (NR)</p>
<p>Novidade</p>	<p>"Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A.</p>
<p>Novidade</p>	<p>§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.</p>
<p>Novidade</p>	<p>§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de</p>

	inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade." (NR)
<u>Novidade</u>	"Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente." (NR)
<u>Novidade</u>	"Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:
<u>Novidade</u>	I - pela metade:
<u>Novidade</u>	a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e
<u>Novidade</u>	b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e
<u>Novidade</u>	II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.
<u>Novidade</u>	§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.
<u>Novidade</u>	§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego." (NR)
<u>Novidade</u>	"Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.
<u>Novidade</u>	§ 1º No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.
<u>Novidade</u>	§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487." (NR)
<u>Novidade</u>	"Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado." (NR)
<u>Novidade</u>	"Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A." (NR)
-	"Art. 457.....
§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.	§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais <u>e de função</u> 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	§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, <u>limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal</u> , 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

qualquer encargo trabalhista e previdenciário.	contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.
<u>Novidade</u>	§ 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.
<u>Novidade</u>	§ 13. Se inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 14 e § 15 serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612.
<u>Novidade</u>	§ 14. As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:
<u>Novidade</u>	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;
<u>Novidade</u>	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
<u>Novidade</u>	III - anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.
<u>Novidade</u>	§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros estabelecidos no § 14.
<u>Novidade</u>	§ 16. As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.
<u>Novidade</u>	§ 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.
<u>Novidade</u>	§ 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.
<u>Novidade</u>	§ 19. Comprovado o descumprimento ao disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a um trinta avos da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao

	piso da categoria, assegurados, em qualquer hipótese, o princípio do contraditório e da ampla defesa.
<u>Novidade</u>	§ 20. A limitação prevista no § 19 será triplicada na hipótese de reincidência do empregador.
<u>Novidade</u>	§ 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.
<u>Novidade</u>	§ 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.
<u>Novidade</u>	§ 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)
<u>Novidade</u>	"Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição." (NR)
-	"Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
XII - enquadramento do grau de insalubridade.	XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.	§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual. " (NR)
<u>Novidade</u>	"Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.
<u>Novidade</u>	§ 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.
<u>Novidade</u>	§ 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime

	Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários." (NR)
<u>Novidade</u>	Art. 2º O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.
<u>Novidade</u>	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:
<u>Art. 394-A:</u> <u>I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;</u> <u>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;</u> <u>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.</u>	I - os incisos I, II e III do caput do art. 394-A;
<u>Art. 452-A:</u> <u>§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.</u> <u>§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.</u> <u>§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.</u>	II - os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e
<u>Art. 611-A:</u> <u>XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.</u>	III - o inciso XIII do caput do art. 611-A.
-	Art. 4º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.