



RT INFORMA



MP 808/2017 perde a eficácia e redação original da Lei 13.467/2017 volta a vigor

Em 23/04/2018, a **Medida Provisória (MP) 808/2017** perdeu a eficácia por decurso do prazo para votação pelo Congresso Nacional. Com isso, a redação original da Lei 13.467/2017 volta a vigor a partir do dia 24/04/2018.

Editada em 14/11/2017, a MP 808/2017 alterava 8 temas tratados pela Lei 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”), entre os quais o trabalho intermitente, a jornada 12x36 e o dano extrapatrimonial; e criava regra específica prevendo a complementação de recolhimento previdenciário pelo empregado que recebesse em um mês valor inferior ao mínimo mensal, regra esta que também perdeu a eficácia.

Confira no quadro anexo os dispositivos da MP que perderam a eficácia e os da Lei 13.467/2017 que voltam a vigor a partir de 24/04/2018.

RT INFORMA | Publicação da Confederação Nacional da Indústria - CNI | www.cni.org.br | Gerência Executiva de Relações do Trabalho - GERT | Gerente Executiva: Sylvia Lorena | Equipe Técnica: Ana Cristina Fachine, Ana Maria Fidélis, Andreia Carvalho, Carolina Ávila, Desirée Timo, Lucas Lima, Luisa Bretas, Pablo Rolim, Priscila Camargo, Rafael Kieckbusch, Reinaldo Damacena | E-mail: rt@cni.org.br | Design Gráfico: Carla Gadêlha - Núcleo de Editoração CNI | Autorizada a reprodução desde que citada a fonte. Documento elaborado com dados disponíveis até 23 de abril de 2018.

ANEXO AO RT INFORMA NÚMERO 09, DE ABRIL DE 2018

Quadro Comparativo - Dispositivos Legais – MP 808/2017 (sem eficácia a partir de 24/04/2018) e Lei 13.467/2018 (conjunto de dispositivos cuja eficácia retorna a partir de 24/04/2018)

Medida Provisória nº 808/2017 (eficácia entre 14/11/2017 e 23/04/2018)	Lei n. 13.467/2017 (conjunto de dispositivos cuja eficácia retorna a partir de 24/04/2018)
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput <u>deste artigo</u> abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.”</p>
<p>§ 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)</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
	TÍTULO II-A

	DO DANO EXTRAPATRIMONIAL
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-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a <u>sexualidade</u>, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.'
Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:	Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
...	...
§ 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:	§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a <u>indenização</u> 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;	I - ofensa de natureza leve, até três vezes o <u>último salário contratual do ofendido;</u>
II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;	II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o <u>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	III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o <u>último salário contratual do ofendido;</u>
IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.	IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o <u>último salário contratual do ofendido.</u>



	...
§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes , o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.	§ 3º Na reincidência <u>entre partes idênticas</u> , o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.
§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.	<i>(Sem correspondente)</i>
§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.	<i>(Sem correspondente)</i>
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>Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:</u>
I – Revogado.	I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
II – Revogado.	<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>
III – Revogado.	<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>
	§ 1º

<p>§ 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.</p>	<p><u>§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.</u></p>
<p>§ 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.</p>	<p><u>§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.</u></p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>§ 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.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>



<p>§ 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.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>§ 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.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></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><u>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.</u></p>
<p>I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></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><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>



	<p>§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.</p>
<p>§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.</p>	<p>§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.</p>
	<p>§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.</p>
<p>§ 4º - Revogado</p>	<p>§ 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.</p>
<p>§ 5º Revogado</p>	<p>§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.</p>
<p>§ 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas</p>	<p>§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá <u>o pagamento</u> imediato das seguintes parcelas:</p>
	<p>I – remuneração;</p>
	<p>II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;</p>



	III – décimo terceiro salário proporcional;
	IV – repouso semanal remunerado; e
	V – adicionais legais
	§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.
§ 8º – Revogado.	§ 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.
	§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.
§ 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.	<i>(Sem correspondente)</i>



§ 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.	<i>(Sem correspondente)</i>
§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.	<i>(Sem correspondente)</i>
§ 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.	<i>(Sem correspondente)</i>
§ 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.	<i>(Sem correspondente)</i>
§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º.	<i>(Sem correspondente)</i>
Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:	<i>(Sem correspondente)</i>
I - locais de prestação de serviços;	<i>(Sem correspondente)</i>
II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;	<i>(Sem correspondente)</i>
III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;	<i>(Sem correspondente)</i>
IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A.	<i>(Sem correspondente)</i>

<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><i>(Sem correspondente)</i></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><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>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.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>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:</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>I - pela metade:</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452- F; e</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>



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	<i>(Sem correspondente)</i>
II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.	<i>(Sem correspondente)</i>
§ 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.	<i>(Sem correspondente)</i>
§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro Desemprego.	<i>(Sem correspondente)</i>
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.	<i>(Sem correspondente)</i>
§ 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.	<i>(Sem correspondente)</i>
§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487.	<i>(Sem correspondente)</i>
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.	<i>(Sem correspondente)</i>



<p>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.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>Art. 457.</p>	<p>"Art. 457</p>
<p>§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.</p>	<p>§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.</p>
<p>§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário</p>	<p>§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.</p>
	<p>.....</p>



	<p>§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. “ (NR)</p>
.....
<p>§ 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.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>§ 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.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>§ 14. As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>I - quando inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador;</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>



<p>II - quando não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>III - anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>§ 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.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>§ 16. As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>§ 17. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, a qual terá como base a média dos últimos doze meses, sem prejuízo do estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>



<p>§ 18. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>§ 19. Comprovado o descumprimento ao disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a um trinta avos da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados, em qualquer hipótese, o princípio do contraditório e da ampla defesa.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>§ 20. A limitação prevista no § 19 será triplicada na hipótese de reincidência do empregador.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>§ 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.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>§ 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.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>



<p>§ 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.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
	<p>"TITULO IV-A</p>
	<p>DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS</p>
	<p>Art. 510.....</p>
<p>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 dos incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
	<p>Art. 611.....</p>
<p>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:</p>	<p>"Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:</p>



<p>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;</p>	<p>XII - enquadramento do grau de insalubridade;</p>
<p>XIII – (Revogado).</p>	<p>XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.</p>
<p>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.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>

<p>§ 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.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>§ 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>Art. 2º O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>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:</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>I - os incisos I, II e III do caput do art. 394-A</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>II - os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>
<p>III - o inciso XIII do caput do art. 611-A.</p>	<p><i>(Sem correspondente)</i></p>