

DISPOSITIVOS LEGAIS APLICÁVEIS REFORMA TRABALHISTA - RESUMO

GORJETA

Como conceito de gorjeta, é a importância concedida de forma espontânea pelo cliente ao empregado, bem como o valor cobrado pela empresa normalmente de gêneros alimentícios, hotelaria, etc., na condição de um serviço ou adicional, a qualquer título, para ser distribuído aos empregados. ([artigo 457](#) da [CLT § 3º](#)) Deve estar previsto na Convenção Coletiva do Trabalho em razão do rateio.

De acordo com [artigo 28, I](#), da [Lei nº 8.212/91](#) a gorjeta tem natureza salarial, e logo irá integrar a remuneração do empregado, podemos verificar na seguinte tabela de incidências:

RUBRICAS	INCIDÊNCIAS	
	INSS	FGTS
Gorjetas	Sim. Artigo 28, I da Lei nº 8.212/91	Sim. Artigo 15 da Lei nº 8.036/90

Para a concessão de gorjeta, a legislação trouxe por intermédio do [§ 14](#), do [artigo 457](#) da [CLT](#), procedimentos que deverão ser observados pelas empresas que cobrarem a gorjeta conforme verificamos a seguir nos tópicos abaixo mencionados.

Quando a empresa for inscrita em regime de tributação federal diferenciado, deverá informar o valor da gorjeta na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, custeando os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas decorrentes de estar integrando a remuneração dos empregados, devendo ainda ser o valor remanescente revertido integralmente em favor do empregado. O percentual e a retenção devem estar descritos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho ([artigo 457 § 14](#), [inciso I](#) da [CLT](#)).

Inscritas em regime de tributação federal não diferenciado

Ainda de acordo com citado [artigo 457, § 6º, inciso II](#), da [CLT](#) quando a empresa não estiver inscrita em regime de tributação federal diferenciado, deverá ser informado o valor na respectiva nota de consumo, sendo facultada a sua retenção em até 33% da arrecadação correspondente, e também deverá estar prevista ou acordada mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para ser possível apurar e custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas decorrente da sua integração à remuneração dos empregados, e de forma que o valor remanescente seja revertido integralmente em favor do trabalhador.

Quando for a gorjeta paga diretamente ao empregado, de acordo com o [§ 15](#) do [artigo 457](#) da [CLT](#), será necessário ter em forma específica a forma de concessão, ou seja, critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

De acordo com o [inciso III, § 14](#) do [artigo 457 CLT](#) ficará o empregador obrigado anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados valores referentes ao salário contratual fixo, bem como o percentual percebido a título de gorjeta.

De acordo com o [artigo 457, § 17](#), da [CLT](#), cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o [artigo 457, § 3º](#) da [CLT](#), e desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado. Para tanto, deverá ser apurada com base na média dos últimos doze meses, sem prejuízo do estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Ainda, quanto à fiscalização, temos se ficar comprovado o descumprimento ao disposto nos [§ 12, § 14, § 15](#) e [§ 17](#) do [artigo 457](#) da [CLT](#), deverá o empregador pagar ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor de 1/30 (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.

Ficará sujeito a esta multa, o empregador que deixar de atender a distribuição seguindo critério de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, conforme prevê o [§ 12](#) do [artigo 457](#) da [CLT](#).

Outra hipótese para a aplicação desta multa, está condicionada ao fato da empresa tributada ou não em regime de tributação federal diferenciada, deixar de lançar a gorjeta na respectiva nota de consumo, e bem como não observar os critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho quando a gorjeta for entregue diretamente pelo consumidor ao empregado, e por fim, caberá ainda a empresa observar que quando cessada a gorjeta e cobrada por mais de 12 meses, deverá incorporar ao salário do empregado, utilizando como base a média dos últimos doze meses conforme [§ 14](#), [§ 15](#) e [§ 17](#) do [artigo 457](#) da [CLT](#).

SÓCIOS:

De acordo com o [artigo 10-A](#) da [CLT](#), acrescentado pela [Lei nº 13.467/2017](#), 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:

- a empresa devedora;
- os sócios atuais; e
- os sócios retirantes.

Muito embora a [CLT](#) não tenha trazido o conceito de sócio retirante é possível encontrar a sua definição no [Código Civil](#) a partir da leitura do [artigo 1.029](#).

Artigo 1.029. Além dos casos previstos na lei ou no contrato, qualquer sócio pode retirar-se da sociedade; se de prazo indeterminado, mediante notificação aos demais sócios, com antecedência mínima de sessenta dias; se de prazo determinado, provando judicialmente justa causa.

Com efeito, podemos conceituar sócio retirante como a pessoa que se desliga da sociedade, mas, permanece responsável por certo período pelas obrigações trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho.

Amparado pelo [artigo 1.032](#) do [Código Civil](#), a retirada, exclusão ou morte do sócio, não o exime, ou a seus herdeiros, da responsabilidade pelas obrigações sociais anteriores, até dois anos depois de averbada a resolução da sociedade; nem nos dois primeiros casos, pelas posteriores e em igual prazo, enquanto não se requerer a averbação.

A partir deste dispositivo legal a jurisprudência trabalhista estava utilizando por analogia para determinar a responsabilidade do sócio retirante, até o prazo de 02 anos depois de averbada a sua saída da sociedade.

Para evitar que os direitos dos empregados fossem frustrados, a jurisprudência trabalhista utilizava, por analogia, as regras do Direito Civil para regulamentar no âmbito das relações de trabalho a responsabilidade dos sócios retirantes.

As decisões anteriores à publicação da [Lei nº 13.467/2017](#) eram unânimes, no sentido de afirmar que os sócios retirantes respondiam até 02 anos após a averbação da alteração contratual.

Foi com a publicação da [Lei nº 13.467/2017](#) que a responsabilidade do sócio retirante passou a ser regulamentada de forma expressa na legislação trabalhista com a inclusão do [artigo 10-A](#) na [CLT](#).

“O [artigo 10-A](#) da [CLT](#), caput, refere-se só ao sócio retirante. Este nome estranho é usado para designar o ex-sócio, mas que tendo usufruído da mão de obra do empregado enquanto sócio tem sua responsabilidade limitada ao prazo de 02 anos após sua retirada da sociedade, cujo prazo começa a fluir da averbação da alteração contratual no órgão próprio.”

Amparado pelo parágrafo único do [artigo 10-A](#) da [CLT](#), o sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

SALARIO

O salário é assim considerado como a contraprestação ajustada pela prestação de serviços ao empregador em razão de contrato de trabalho previamente pactuado.

De acordo com o [inciso IV](#) do [artigo 7º](#) da [Constituição Federal de 1988](#), são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

De modo geral, o salário pode ser pago por unidade de tempo, produção, comissão, sendo vedado o salário comlessivo.

O salário por tempo é considerado como aquele pago em razão do tempo em que o empregado permaneceu à disposição do empregador, independente do serviço prestado. Ou seja, pode ser remunerado por hora (horista), por dia (diarista) ou por mês (mensalista), independente de sua produtividade.

O salário por produção é pago levando em consideração as unidades produzidas, independentemente do tempo em que esteve à disposição ao empregador.

O empregado comissionista tem seu salário baseado na quantidade de negócios intermediados pelo empregado, sendo equivalente a um percentual do valor do produto comercializado.

No que se refere ao salário comlessivo, trata-se de todas as quantias a que o empregado faz jus, englobadas em um único valor, não sendo apresentada de maneira discriminada.

Tal prática é vedada, em razão do disposto na [Súmula 91 do TST](#):

Com o advento da reforma trabalhista, o [artigo 457](#) da [CLT](#) sofreu alterações no que se refere à remuneração do empregado.

Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

Com a alteração trazida pela [Lei nº 13.467/2017](#), o [§ 1º](#) do [artigo 457](#) da [CLT](#), passou a estabelecer que:

“(…) Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador (...)”.

Assim, com essa alteração, excluíram-se da remuneração do empregado as percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

O [§ 2º](#) do [artigo 457](#) da [CLT](#) sofreu alterações trazidas tanto pela [Lei nº 13.467/2017](#), quanto pela [Medida Provisória nº 808/2017](#), vejamos:

- **Texto da [CLT](#) sem alterações:**

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

- **Texto alterado pela [Lei nº 13.467/2017](#):**

§ 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.

- **Texto alterado pela [Medida Provisória nº 808/2017](#):**

§ 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.

Dessa forma, em razão das alterações recentes na legislação, o [§ 2º](#) do [artigo 457](#) da [CLT](#) passa a estabelecer as importâncias que, mesmo quando pagas com habitualidade, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário, quais sejam:

- a) a ajuda de custo, limitadas a 50% da remuneração mensal;
- b) o auxílio-alimentação, sendo vedado o seu pagamento em dinheiro;
- c) as diárias para viagem; e
- d) os prêmios;

Gratificações de Função

A gratificação de função está condicionada ao exercício da função, ou seja, enquanto o empregado exercer determinada função, receberá o respectivo adicional.

Nos termos do [parágrafo único](#) do [artigo 62](#) da [CLT](#), quando o empregado exerce cargo de confiança, é facultativo ao empregador pagar a gratificação de função de 40% ao empregado, podendo inclusive, ser suprimida no caso de o empregado deixar de exercer a função, conforme prevê o [parágrafo único](#) do [artigo 468](#) da [CLT](#).

Nessa questão, a reforma trabalhista não indicou nenhuma alteração.

Assistência Médica

Em razão da [Lei nº 13.467/2017](#), foi acrescentado o [§ 5º](#) ao [artigo 458](#) da [CLT](#), o qual prevê que mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito, tampouco são considerados como salário de contribuição, as seguintes importâncias:

- a) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não;
- b) o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses;

c) as despesas médico-hospitalares e similares

INCIDÊNCIAS DE INSS E FGTS

Com o advento da [Lei nº 13.467/2017](#) e da [Medida Provisória nº 808/2017](#), alguns dispositivos da legislação previdenciária foram alterados ou revogados, no que se refere às parcelas não integrantes da remuneração do empregado.

Sendo assim, com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, a tabela de incidências de INSS e FGTS passa a ficar da seguinte maneira:

RUBRICAS		INCIDÊNCIAS		
		INSS	FGTS	IR
Abono	de qualquer natureza	Não. Artigo 457, § 2º da CLT , acrescentado pela Medida Provisória nº 808/2017	Não. Artigo 457, § 2º da CLT , acrescentado pela Medida Provisória nº 808/2017	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
	pecuniário de férias	Não. Art. 28, § 9º, alínea "e", item 6, da Lei nº 8.212/91	Não. Art. 15 da Lei nº 8.036/90	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
Adicionais (Insalubridade, periculosidade, noturno, de função, de tempo de serviço, de transferência e de horas extras)		Sim. Art. 28, I, da Lei nº 8.212/91	Sim. Art. 15 da Lei nº 8.036/90	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
Ajuda de Custo	até 50% da Remuneração Mensal	Não. Artigo 457, § 2º da CLT. Medida Provisória nº 808/2017	Não. Artigo 457, § 2º da CLT. Medida Provisória nº 808/2017	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
	acima de 50% da Remuneração Mensal	Sim. Artigo 457 e § 2º da CLT , acrescentado pela MP nº 808/2017	Sim. Art. 15 da Lei nº 8.036/90	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
Comissões		Sim. Art. 28, I, da Lei nº 8.212/91	Sim. Art. 15 da Lei nº 8.036/90	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
13º Salário	1ª parcela	Não. Art. 214, § 6º, do Decreto nº 3.048/99	Sim. Art. 15 da Lei nº 8.036/90	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
	2ª parcela	Sim. Art. 214, § 6º, do Decreto nº 3.048/99	Sim. Art. 8º, XIII IN/SIT nº 99/2012	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
13º Salário (Proporcional pago na rescisão contratual)		Sim. Art. 214, § 6º, do Decreto nº 3.048/99	Sim. Art. 8º, XIII IN/SIT nº 99/2012	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
13º Salário (1/12 - correspondente à		Sim. Art. 1º do Decreto nº	Sim. Art. 8º, XIII IN/SIT nº	Verificar a legislação

projeção do aviso prévio indenizado)	6.727/2009 *** Nota Verificar o posicionamento do Sindicato Representativo da Categoria.	99/2012	correspondente na Área Federal.
13º Salário (Parcela de ajuste paga em janeiro do ano seguinte)	Sim. Art. 214, § 6º, do Decreto nº 3.048/99 *** Nota : Aplicar a alíquota correspondente a soma do 13º pago até dezembro mais a parcela de ajuste)	Sim. Art. 15 da Lei nº 8.036/90	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
Diárias para Viagens	Não. § 2º do Art. 457 da CLT , acrescentado pela MP nº 808/2017 ; Art. 28, § 9º, h da Lei nº 8.212/91	Não. § 2º do Art. 457 da CLT , acrescentado pela MP nº 808/2017 ; Art. 15 da Lei nº 8.036/90	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
Gorjetas	Sim. Art. 28, I, da Lei nº 8.212/91	Sim. Art. 15 da Lei nº 8.036/90	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
Gratificação Ajustadas (Expressas ou tácitas, inclusive de função - inclusive de cargo de confiança)	Sim. Art. 28 da Lei nº 8.212/91	Sim. Art. 15 da Lei nº 8.036/90	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador (in natura)	Não. Artigo 457 e § 2º da CLT , acrescentado pela Medida Provisória nº 808/17 , desde que vedado o pagamento em dinheiro	Não. Artigo 457 e § 2º da CLT , acrescentado pela Medida Provisória nº 808/17 , desde que vedado o pagamento em dinheiro	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
Percentagens	Sim. Art. 28, I, da Lei nº 8.212/91	Sim. Art. 15 da Lei nº 8.036/90	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
Prêmios (pagas em bens, serviços ou dinheiro, até duas vezes ao ano)	Não. §§ 2º e 22 do Art. 457 da CLT , acrescentado pela MP nº 808/2017	Não. §§ 2º e 22 do Art. 457 da CLT , acrescentado pela MP nº 808/2017	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
Produtividade	Sim. Art. 28, I, da Lei nº 8.212/91	Sim. Art. 15 da Lei nº 8.036/90	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.
Salário utilidade ("in natura") - Art. 458 da CLT (Parcela "in natura" do	Não. Artigo 457 e § 2º da CLT , acrescentado	Não. Artigo 457 e § 2º da CLT , acrescentado	Verificar a legislação correspondente

auxílio-alimentação)	pela Medida Provisória nº 808/17 , desde que vedado o pagamento em dinheiro	pela Medida Provisória nº 808/17 , desde que vedado o pagamento em dinheiro	na Área Federal.
Salário utilidade ("in natura") - Art. 458 da CLT (Serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, despesas médico-hospitalares e outras similares, desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa)	Não. Art. 28, § 9º , da Lei nº 8.212/91	Não. Art. 15 da Lei nº 8.036/90	Verificar a legislação correspondente na Área Federal.

Trabalho Mulher - Insalubridade

Em meio a muitas discussões acerca da Reforma Trabalhista, foi aprovada recentemente, a [Lei nº 13.467/2017](#), responsável por alterar inúmeros artigos da ceara trabalhista.

Dentre as alterações legais ocorridas, uma delas se destacou, por ser considerada por muitos estudiosos, um retrocesso na legislação, por retirar um direito já garantido ao trabalhador.

Trata-se do [artigo 394-A](#) da [CLT](#), que inicialmente foi alterado pela Reforma Trabalhista, prevendo a possibilidade de a empregada gestante trabalhar em local insalubre, dependendo do grau da insalubridade presente na atividade.

Com tantas discussões acerca do tema, editou-se a [MP nº 808/2017](#), que modificou essa questão, alterando novamente a redação do [artigo 394-A](#) da [CLT](#), voltando a afastar a gestante do exercício de qualquer atividade insalubre, salvo se houver autorização expressa pelo médico de sua confiança e apenas para atividades insalubres de grau mínimo ou médio.

Outra alteração trazida pela Reforma Trabalhista, foi a inclusão do [inciso XII](#) do [artigo 611-A](#) da [CLT](#) o qual estabeleceu que a convenção coletiva terá prevalência sobre a lei, quando tratar sobre o enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, desde que respeitadas as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

"[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.

Adicional de Insalubridade

Conforme o [artigo 192](#) da [CLT](#), o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40%, 20%, e 10%, pago sobre o salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Observa-se que o adicional de insalubridade possui diversos graus distintos, variando entre grau mínimo, médio e máximo.

Sendo assim, para caracterizar a insalubridade, e ainda, determinar seu grau, será necessário que as empresas interessadas em verificar se as atividades prestadas dentro de sua empresa possuem ou não insalubridade, requeiram ao Ministério do Trabalho, pela realização de perícia a ser elaborada por profissional de segurança do trabalho devidamente qualificado, podendo ser tanto médico como engenheiro do trabalho para tal finalidade, conforme estabelece o [artigo 195, § 1º](#), da [CLT](#) e [OJ - nº 165 da SDI-1 do TST](#).

Se a insalubridade for arguida em juízo, pelo empregado ou sindicato, será necessário designar um perito habilitado ou, se não houver, será necessário solicitar perícia ao órgão competente do MTPS, conforme [artigo 195, § 2º](#) da [CLT](#).

Empregada gestante

Em análise ao novo texto do [artigo 394-A](#) da [CLT](#), observa-se que o afastamento da empregada mulher das atividades insalubres ocorrerá, tanto na fase de gestação, como na fase da lactação, desde que, nesse último caso, seja apresentado atestado médico.

Sendo assim, cabe observar que o período de gestação compreende-se desde o momento da concepção até o momento do parto.

Gestação é a ação ou efeito de gestar, sendo a condição da mulher cujo óvulo foi fecundado por um espermatozoide, fazendo com que um feto se desenvolva, em seu útero.

Empregada lactante

O período de lactação por sua vez, é o período compreendido entre o momento em que a empregada já deu à luz ao seu filho e passa a amamentá-lo no peito.

Sendo assim, será considerada lactante, a empregada que estiver amamentando seu filho no peito, pelo tempo que se fizer necessário.

Trata-se da ação ou efeito de lactar (amamentar).

AFASTAMENTO DA EMPREGADA DURANTE A GESTAÇÃO

Uma das grandes mudanças trazidas pela [MP nº 808/2017](#), foi trazer novamente a necessidade de afastar a empregada gestante das atividades insalubres, através da nova redação dada ao [artigo 394-A](#) da [CLT](#).

Sendo assim, não mais poderá a empregada gestante exercer atividade insalubre se não houver expressa autorização de seu médico, e ainda assim, desde que a empregada não seja coagida a requerer esse atestado médico de liberação.

Afastamento

Em análise ao [artigo 394-A](#) da [CLT](#), podemos concluir, que o afastamento da gestante das atividades insalubres deve partir da empresa, independentemente de solicitação da empregada.

Enquanto durar a Gestação

Ainda em análise ao [artigo 394-A](#) da [CLT](#), podemos analisar que, enquanto perdurar a gestação da empregada, será necessário o afastamento, desde que a empregada esteja grávida até a data do parto.

Vale lembrar que, se houver autorização do médico de confiança da empregada, a mesma poderá trabalhar em atividades insalubres de grau mínimo e médio.

Quaisquer atividades, operações ou locais insalubres

Em análise a legislação, não importa se a atividade exercida pelo empregado possui insalubridade em grau mínimo, ou se a atividade é somente parcialmente insalubre, em todos os casos, será necessário o afastamento da empregada gestante.

Exclusão do pagamento do Adicional de Insalubridade

Enquanto perdurar o afastamento da empregada gestante de atividades insalubres, esta não terá direito a percepção do adicional de insalubridade.

Somente voltará a receber o adicional, se for autorizada por seu médico a trabalhar durante a gestação em atividade insalubre de grau mínimo ou médio, ou quando voltar a trabalhar em atividade insalubre durante o período de lactação, se não for afastada por seu médico pessoal.

ATIVIDADES EM GRAU MÉDIO OU MÍNIMO DE INSALUBRIDADE PELA GESTANTE

Conforme já explanado anteriormente, uma das grandes mudanças trazidas pela [MP nº 808/2017](#), foi trazer a necessidade do afastamento da empregada gestante das atividades insalubres.

Contudo, a [MP nº 808/2017](#) autorizou que a empregada gestante trabalhe em atividades de grau mínimo ou médio, desde que, autorizado expressamente por seu médico de confiança, e desde que, essa atitude parta da empregada exclusivamente, e não seja indicada pelo empregador.

Atividades em Grau Mínimo

A [Norma Regulamentadora nº 15](#) é a responsável por estabelecer qual o grau das atividades ou operações insalubres, já que caracteriza como atividade ou operação insalubre, as que se desenvolvam acima dos limites de tolerância previstos nos [Anexos nº 1, 2, 3, 5, 11 e 12](#), desta mesma NR.

Dessa forma, somente a referida norma poderá classificar o grau da exposição do empregado a determinado agente nocivo.

Em relação ao grau mínimo, pode-se dizer que, seria uma exposição mais tolerável a algum determinado agente, razão pela qual, o pagamento do adicional de insalubridade para empregados expostos a insalubridade em grau mínimo é de apenas 10%.

Atividades em Grau Médio

Da mesma forma, não há um conceito para grau médio da insalubridade, porém pode-se dizer que, o nível da exposição já passa a ser mais prejudicial à saúde, razão pela qual, será caracterizado como médio, e o adicional para empregados expostos esse grau de insalubridade será de 20%.

Atividades em Grau Máximo

O grau máximo de insalubridade requer uma atenção especial, pois traz inúmeras precauções para o empregado a ele expostos.

O adicional para empregados expostos ao grau máximo de insalubridade é de 40%, justamente devido ao risco à saúde que essa exposição ocasiona.

Vale ressaltar, que não foi autorizado em nenhuma hipótese que a empregada gestante trabalhe exposta a insalubridade de grau máximo.

Apresentação Voluntária de Atestado

Conforme análise do [artigo 394-A](#) da [CLT](#), fica claro que, a empregada não pode ser induzida a pegar atestado liberando a prestação da atividade em meio insalubre durante a gravidez.

Somente será válido o atestado apresentado, se esta iniciativa partir exclusivamente da empregada.

ATIVIDADES EM QUALQUER GRAU DE INSALUBRIDADE PELA LACTANTE

Outra grande alteração trazida pela [MP nº 808/2017](#) foi a possibilidade trazida pela Medida Provisória, de a lactante trabalhar em atividade insalubre, qualquer seja o grau desta insalubridade, uma vez que, somente precisará ser afastada se o médico de sua confiança atestar expressamente que deve se manter longe das atividades insalubres durante esse período de lactação.

Conforme o [§ 3º](#) do [artigo 394-A](#) da [CLT](#), 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.

Considerando que existem três graus de insalubridade, grau mínimo, médio e máximo, seja qual for o grau em que a empregada lactante estiver trabalhando, não será proibido à empregada lactante prestar serviço, salvo se houver proibição expressa por parte de seu médico de confiança.

Conforme análise do [artigo 394-A](#) da [CLT](#), pode-se observar que, não necessita utilizar no documento de atestado a expressão "obrigação de afastamento", ou "proibição de trabalho", uma vez que, basta contar a expressão "Recomendação de afastamento", que já seria suficiente para que a empregada possa se afastar.

ENQUADRAMENTO DE GRAU DE INSALUBRIDADE

De acordo com o [artigo 611-A](#), caput e [inciso XII](#) da [CLT](#), a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre 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.

RESCISÃO DE CONTRATO - REFORMA TRABALHISTA

A [Lei nº 13.467/2017](#) em conjunto com a [Medida Provisória nº 808/2017](#) alteraram expressivamente parte da [CLT - Reforma Trabalhista](#).

Dentre as alterações trazidas consta a rescisão de contrato, o prazo para pagamento das verbas rescisórias e a dispensa da homologação da rescisão para os contratos de trabalho com mais de um ano.

Independente da modalidade de rescisão de contrato, necessário haver comunicação por escrito da decisão de rescindir o contrato de trabalho.

Esta regra só está dispensada, pela lógica, nos contratos por prazo determinado. Afinal, ambas as partes já têm ciência da data de término da prestação de serviços. Todavia, é usual (e até de boa iniciativa) que haja comunicação expressa de que o contrato está se aproximando do término e também que uma das partes não tem interesse na continuidade da prestação de serviços, se este for o caso.

A reforma trabalhista em nada alterou esta exigência.

Com o advento da [Lei nº 13.467/2017](#) houve a dispensa da homologação da rescisão para os contratos com período superior a 01 ano de serviço, logo se faz necessária a atualização do texto da [Portaria MTE nº 1.057/2012](#), posto que o Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho torna-se desnecessário.

Mas, até o presente momento nada mudou, todavia, a redação do Manual de Movimentação da Conta Vinculada do FGTS determina a utilização do termo de homologação até 10/11/2017, sendo que após esta data será necessário apenas a apresentação perante a Caixa Econômica Federal, dos seguintes documentos:

- Original e cópia da CTPS (folha de rosto/verso e página do contrato de trabalho) para as rescisões de contratos de trabalho formalizadas a partir 11/11/2017, desde que o empregador tenha comunicado à CAIXA a data/código de movimentação pelo Conectividade Social ou na Guia de Recolhimento Rescisório.

Diante das informações trazidas pela própria Caixa Econômica Federal a mera apresentação da CTPS seria suficiente para receber o FGTS, se nos atentarmos ainda mais, o referido manual excluiu até a apresentação do Termo de Rescisão (TRCT).

Por precaução, orienta-se no Termo de Rescisão seja incluído também o Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho, já que não será obrigatória a homologação, sendo ilógico, portanto, anexar o Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho.

SAQUE DO FGTS E REQUERIMENTO DO SEGURO-DESEMPREGO

O Manual de Movimentação da Conta Vinculada do FGTS, bem como o [parágrafo § 10](#) do [artigo 477](#) da [CLT](#) determinam que a anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.

Frise-se que de forma preventiva, orienta-se que no Termo de Rescisão seja incluído também o Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho, já que não será obrigatória a homologação, sendo ilógico, portanto, anexar o Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Caso haja a exigência da Caixa Econômica Federal e/ou do Ministério do Trabalho a apresentação do Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, sugerimos que seja formalizada uma denúncia junto aos órgãos competentes.

PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Anteriormente às alterações da [Lei nº 13.467/2017](#), o prazo para pagamento das verbas rescisórias era da seguinte forma:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

O [artigo 477, § 6º](#) da [CLT](#), alterado pela [Lei nº 13.467/2017](#) é taxativo: o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação devem ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

Desta forma, como consultoria preventiva orientamos realizar a contagem dos 10 dias, incluindo-se o último dia de contrato.

Contudo, o Manual da GRRF expressa "dia imediatamente posterior ao desligamento", ou seja, diferente. A doutrinadora Vólia Bonfim diz que "o [parágrafo 6º](#) do [artigo 477](#) aponta que o prazo flui da extinção do contrato".

Assim, conclui-se que o prazo perante as legislações são contraditórios e até entre os autores a situação não é unânime, então entende-se que por precaução deve ser iniciada a contagem a partir do próprio dia da extinção do contrato, mas existem entendimentos contrários, até por conta do Manual da GRRF, que dispõe:

O prazo de vencimento da multa rescisória, do aviso prévio indenizado e do mês da rescisão é até o 10º dia corrido a contar do dia imediatamente posterior ao desligamento".

O [parágrafo 4º](#) do [artigo 477](#) da [CLT](#) passou a prever que o pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

a) em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

b) em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

Em relação à entrega de documentos, a interpretação da legislação deste item diz respeito a entrega dos documentos rescisórios, quais sejam: TRCT, CTPS com a devida baixa, chave de movimentação da conta vinculada do FGTS e guia do seguro-desemprego, se for o caso.

O [§ 8º](#) do [artigo 477](#) da [CLT](#) determina que o empregador que não pagar as verbas rescisórias no prazo determinado no [§ 6º](#), ficará sujeito ao pagamento de multa ao empregado, no valor de um salário deste empregado.

Anteriormente a [Lei nº 13.467/2017](#), o [artigo 477](#), [§ 1º](#) da [CLT](#) era previsto que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só seria válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Com o advento da [Lei nº 13.467/2017](#) em comento, as rescisões deixam de ser homologadas obrigatoriamente, logo não será necessário qualquer tipo de assistência para lhe atribuir validade, assim a rescisão poderá ser assinada na sede do empregador ou até o escritório de contabilidade que presta serviços ao empregador, sem qualquer prejuízo.

A [Lei nº 13.467/2017](#) e a [Medida Provisória nº 808/2017](#) não exigem a homologação da rescisão na entidade sindical, mas se na convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho constar cláusula expressa dispondo da obrigatoriedade de homologação da rescisão contratual, o empregador deverá observar as normas convencionais e efetuar a homologação, vez que, conforme determina o [artigo 7º](#), [inciso XXVI](#) da [Constituição Federal](#) estas são reconhecidas e fazem lei entre as partes.

Salienta-se ainda que a Caixa Econômica Federal (CEF) não exigirá a homologação para liberação do FGTS, mas a empresa estará sujeita a penalidades convencionais de multa caso descumpra as normas contidas na convenção ou ACT (Acordo Coletivo de Trabalho).

Importante também dispor que a Caixa Econômica Federal (CEF) em alguns avisos prévios concedidos antes do advento da [Lei nº 13.467/2017](#) está exigindo a homologação.

O sistema HomologNet foi instituído pela [Portaria MTE nº 1.620/2010](#), devidamente atualizada posteriormente.

Este sistema possibilitava ao empregador o cadastro (inclusão, alteração e exclusão) das informações referentes à rescisão de contrato de trabalho, enfim, era um sistema que oferecia suporte ao MTE nos procedimentos de assistência à rescisão de contrato de trabalho.

Todavia, considerando a ausência de homologação para as rescisões de contrato a partir da [Lei nº 13.467/2017](#), por consequência, o sistema HomologNet também deixa de ser utilizado e exigido.

Com a publicação da [Lei nº 13.467/2017](#), em 14.07.2017, a denominada [Reforma Trabalhista](#) trouxe a publicação das novas alterações da [CLT](#), a qual somente entrou em vigor a partir de 120 dias, contados da publicação, ou seja, a partir de 11.11.2017.

Dentre as alterações que a [Reforma Trabalhista](#) trouxe foi a publicação do [artigo 484-A](#) da [CLT](#), nos seguintes termos:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado;

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no [§ 1º](#) do [art. 18](#) da [Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#);

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do [inciso I-A](#) do [art. 20](#) da [Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#), limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

DO ACORDO

O [artigo 484-A](#) da [CLT](#), inovou e trouxe a possibilidade de ter a rescisão contratual por acordo entre empregado e empregador.

A [Lei nº 13.467/2017](#) não trouxe o procedimento de como seria feito este acordo, mas, por uma questão de segurança jurídica, orienta-se que o mesmo seja realizado formalmente, ou seja, por escrito.

A rescisão será por acordo, ou seja, um consenso entre empregado e empregador, eis que se não houver, será considerado um pedido de demissão ou rescisão sem justa causa por parte do empregador.

O [artigo 484-A](#) da [CLT](#), não trouxe expressamente se esta rescisão feita por acordo seria aplicável para qualquer tipo de contrato, seja determinado ou indeterminado.

Em face da omissão legislativa entende-se que esta rescisão por acordo entre empregado e empregador seria aplicável para qualquer tipo de contrato, o indeterminado, o determinado, inclusive na hipótese do contrato de experiência.

Verbas Trabalhistas

Conforme delineado acima, a rescisão por acordo entre as partes não trouxe uma previsão expressa para quais tipos de contrato seria aplicável o [artigo 484-A](#) da [CLT](#).

Na hipótese desta rescisão ser formalizada no contrato determinado acima de 90 dias ou indeterminado, serão pagas:

a) - na integralidade:

- férias proporcionais, conforme determina o [artigo 146](#) da [CLT](#);
- décimo terceiro salário proporcional: a cada 15 dias laborados no mês o empregado garante o avo do décimo terceiro salário, nos termos do [Decreto nº 57.155/65](#);
- o aviso prévio trabalhado, ou seja, o empregado terá direito aos 30 dias de aviso prévio trabalho, nos moldes do [artigo 20](#) da [IN SRT nº 015/2010](#).

b) - proporcional:

- pagamento do FGTS, nos termos do [artigo 18](#) da [Lei nº 8.036/90](#), limitada até 80% do valor dos depósitos, nos termos do [artigo 484-A, § 1º](#), da [CLT](#);
- aviso prévio indenizado pela metade, ou seja, os 15 dias.

Aviso Prévio Proporcional

No que tange ao aviso prévio trabalhado ou indenizado, em regra, será de 30 dias, nos termos do [artigo 20](#) da [IN SRT nº 015/2010](#).

Embora a [Lei nº 13.467/2017](#), tenha sido publicada posteriormente a [Lei nº 12.506/2011](#) (Lei do aviso prévio proporcional, a qual garante ao empregado os 3 dias a mais no aviso prévio, por ano laborado na empresa) não elenca em seu bojo a aplicabilidade desta, nem tampouco afasta, ou seja, é omissa a respeito do tema, para a rescisão por acordo entre as partes.

Diante disto formam-se duas teorias doutrinárias:

A - a primeira corrente doutrinária entende ser aplicável a [Lei nº 12.506/2011](#), posto que esta não expressa em que ocasiões a proporcionalidade é devida logo seria devida inclusive para a rescisão por ajuste, e assim, no caso de aviso prévio cumprido e no caso de aviso prévio indenizado também seria devida a proporcionalidade;

B - a segunda corrente doutrinária entende que, por tratar-se de um acordo entre as partes, não deveria existir o acréscimo da proporcionalidade (aviso prévio cumprido ou indenizado).

No Direito do Trabalho existe a aplicabilidade do princípio basilar "in dubio pro operario", ou seja que na interpretação da norma o empregador com dúvida deve orientar-se pela norma mais benéfica ao empregado.

De outro lado, temos o princípio da legalidade estabelecido no [artigo 5º, inciso II](#), da [Constituição Federal](#), o qual determina que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer, se não estiver previsto expressamente na Lei.

Assim, diante das interpretações doutrinárias divergentes, a inexistência expressa de legislação e até mesmo a contradição dos princípios mencionados, cabe ao empregador a escolha da corrente doutrinária que irá seguir.

Há que se mencionar, que a adoção da primeira corrente dificilmente trará a possibilidade de ações judiciais ao empregador, enquanto na segunda haverá mais chances de interposições de ações judiciais.

SEGURO DESEMPREGO

Conforme determina o [artigo 484-A, § 2º](#), da [CLT](#):

(...)

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

(...)

Nesta hipótese, a extinção do contrato por acordo entre empregado e empregador não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego, ou seja, a empresa não precisará enviar o seguro desemprego WEB, eis que a Lei não autoriza a concessão deste benefício.

VIGÊNCIA

Como mencionado no início deste estudo, com a publicação da [Lei nº 13.467/2017](#), em 14.07.2017, em seu [artigo 6º](#), a denominada [Reforma Trabalhista](#) trouxe a publicação das novas alterações da [CLT](#), a qual somente entrou em vigor a partir de 120 dias, contados da publicação, ou seja, a partir de 11.11.2017.

Desta forma, a referida rescisão por acordo entre empregado e empregador somente poderá ser efetuada a partir de 11.11.2017.

CTPS

Nos termos do [artigo 17](#) da [IN SRT nº 015/2010](#), dispõe que a anotação da CTPS será da seguinte forma:

Art. 17. Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS deve ser:

I - na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado; e

II - na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo único. No TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado.

No entanto, não há como afirmar categoricamente que este artigo supracitado seria aplicável nos mesmos moldes para a rescisão por acordo entre empregado e empregador.

RECONTRATAÇÃO

Tema importante é a recontratação de um empregado que venha a ter sua rescisão contratual por acordo.

Quando da rescisão de contrato de trabalho por prazo indeterminado por iniciativa do empregador (rescisão sem justa causa), eventual recontratação do empregado deverá aguardar um tempo hábil de pelo menos 90 dias entre um contrato e outro, sob pena de ser configurada fraude ao FGTS e ao seguro desemprego, nos termos do [artigo 2º](#) da [Portaria MTA/GM nº 384/1992](#).

Neste caso, mesmo sendo uma rescisão por acordo entre empregado e empregador, nos termos do [artigo 484-A](#) da [CLT](#), embora o empregado não receba o seguro desemprego, permitirá o saque de até 80% do FGTS.

EMPREGADO DOMÉSTICO

Nos termos do item 8.1 do [Manual do eSocial do Empregado Doméstico](#) será possível realizar a rescisão por acordo entre as partes, conforme o [artigo 484-A](#) da [CLT](#), acrescentado pela [Lei 13.467/2017](#), da seguinte forma:

- Inclusão do motivo 33 - Rescisão por acordo entre as partes ([artigo 484-A](#) da [CLT](#));
- Com as alterações aprovadas na [Lei 13.467/2017](#) ([Reforma Trabalhista](#)), a data de pagamento das verbas rescisórias ao empregado deve ocorrer até o 10º dia a partir da data do término do contrato;
- O campo "Motivo" só será exibido após o preenchimento da data de desligamento, para que sejam exibidos os motivos corretos;
- Destacada a informação para o usuário não confundir remuneração "R\$0,00" com a função "Excluir remuneração Informada".

Assim, terá o motivo de desligamento e verbas devidas da seguinte forma:

Código	Descrição	13º salário proporcional	Férias proporcionais	Aviso prévio indenizado (API)	13º sal. sobre API	Férias sobre API
33	Rescisão por acordo entre as partes (art. 484-A da CLT)	SIM	SIM	METADE	METADE	METADE

ACIDENTE DO TRABALHO

Nos termos do [artigo 118](#) da [Lei nº 8.213/91](#), garante ao segurado da Previdência Social que sofreu acidente de trabalho a manutenção do seu contrato na empresa pelo prazo mínimo de 12 meses após o término do recebimento do auxílio-doença.

Se foi afastamento ao INSS por acidente do trabalho, por analogia ao [artigo 500](#) da [CLT](#), existe o entendimento que o empregado poderá solicitar a rescisão por acordo entre empregado e empregador, conforme o [artigo 484-A](#) da [CLT](#), desde que haja a assistência do Sindicato, abrindo mão o empregado de sua estabilidade.

Contudo, face a inexistência de disposição expressa a respeito do tema na nova legislação recomenda-se prévia consulta à DRT de sua região a respeito do tema.

GESTANTE

Neste caso, somente há previsão no [artigo 500](#) da [CLT](#), da empregada gestante solicitar o pedido de demissão, com a assistência do Sindicato, em face da sua estabilidade.

Não há previsão no [artigo 484-A](#) da [CLT](#), da empregada solicitar o pedido de rescisão por acordo entre empregado e empregador.

Mas existe a orientação de que se a empregada já se afastou por salário maternidade (120 dias) e no retorno para a empresa quer realizar a rescisão por acordo, não teria impedimento, desde que também com a assistência do Sindicato, com paradigma no [artigo 500](#) da [CLT](#), abrindo mão da sua estabilidade.

Em razão da inexistência de disposição expressa a respeito do tema na legislação da [Reforma Trabalhista](#), recomenda-se prévia consulta ao Ministério do Trabalho de sua região a respeito do tema antes de efetivar este tipo de acordo com empregada estabilitária.

CAGED

De acordo com as informações trazidas pelo Ministério do Trabalho (<https://caged.maisemprego.mte.gov.br/portalcaged/paginas/home/home.xhtml>) com relação ao CAGED, a partir de 01.12.2017, inicia-se a obrigatoriedade de informação acerca da [Reforma Trabalhista](#) trazida pela [Lei nº 13.467/2017](#).

Haverá a inclusão do tipo de movimento "90-Desligamento por Acordo Empregado/Empregador" e de 3 novos campos com opção "1-sim" e "2-não" no layout do CAGED: - "Trabalho Intermitente"; - "Teletrabalho"; e - "Trabalho Parcial".

Utilizar o novo layout do CAGED, já disponível no endereço [ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/arquivos/CAGED/Reforma Trabalhista/](ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/arquivos/CAGED/Reforma_Trabalhista/) ou, ainda, pelos aplicativos ACI ou FEC, que serão disponibilizados a partir do dia 01/12/2017 no endereço <https://caged.maisemprego.mte.gov.br/portalcaged/>.

CONTRATAÇÃO DE AUTÔNOMO

A [MP nº 808/2017](#) traz para a contratação do autônomo, alguns requisitos que deverão ser observados, conforme veremos nos tópicos a seguir:

Proibição de Clausula de Exclusividade

Neste tipo de contratação, não poderá ter clausula de exclusividade, de acordo com o [§ 1º](#) do [artigo 442-B](#) da [CLT](#), ou seja, é proibido, sob pena de poder ser reconhecido o vínculo de emprego.

Prestação de Serviços a Apenas Um Tomador

Mesmo que um autônomo preste serviços a apenas um tomador, de acordo com o [§ 2º](#) do [artigo 442-B](#) da [CLT](#), isto não irá, por si só, caracterizar qualidade de empregado.

Prestação de Serviços a Outros Tomadores

Com a redação do [§ 3º](#) do [artigo 442-B](#) estabelece 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.

Segue a reprodução:

<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>
--

Recusa de Atividade

É garantido ao autônomo recusar atividade demandada pelo contratante, podendo aplicar cláusula de penalidade a qual deve ter previsão em contrato, conforme [parágrafo 4º](#) do [artigo 442-B](#) da [CLT](#).

Reproduzimos:

<p>§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade</p>
--

demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

Categorias Profissionais Sem Qualidade de Empregado

De acordo com o [§ 5º](#) do [artigo 442-B](#) da [CLT](#), se forem cumpridas as formalidades legais da prestação de serviço, seja de forma contínua ou não, 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 autônomos, não possuirão qualidade de empregado prevista no [artigo 3º](#) da [CLT](#).

Ausência de Subordinação

Cabe informar que se presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício, conforme o [§ 6º](#) do [artigo 442-B](#) da [CLT](#).

A legislação em nenhum momento trouxe o conceito do que seria subordinação jurídica ou hierárquica, mas a doutrina vem entendendo que a subordinação é o poder de comando do empregador em dirigir (impondo ordens), fiscalizar a prestação de serviços, punindo inclusive se necessário o empregado. Há autores, que também entendem que a estes critérios acima delineados, estariam também a subordinação técnica (comando técnico do empregador) e econômica (necessidade de subsistência do trabalhador do salário para sua sobrevivência).

Segue alguns entendimentos doutrinários abaixo sobre a subordinação jurídica:

Em virtude de duas características que são a direção do trabalho do empregado pelo empregador e a dependência daquele em relação a este, doutrina e a jurisprudência, de maneira uniforme, reconhecem como atributo essencial à configuração do vínculo de emprego a subordinação jurídica. Logo, por força desta subordinação direta o vínculo jurídico relevante para o Direito do Trabalho é somente aquele que gera o poder de comando do empregador em relação à atividade desenvolvida pelo empregado, no curso do contrato de trabalho.” (in, Pedro Paulo Teixeira Manus - Ministro aposentado do tribunal Superior do Trabalho)

A subordinação nada mais é que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas”. (in Vólia Bonfim Cassar, Direito do Trabalho, fls. 246).

Atividade Relacionada ao Negócio da Empresa

Importante ainda esclarecer que mesmo que o profissional autônomo que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante, de forma contínua ou não, isto não o descaracterizará como prestador de serviços com vínculo empregatício, com base no [§ 7º](#) do [artigo 442-B](#) da [CLT](#), desde que inexistam como vimos acima subordinação jurídica.

TRABALHO INTERMITENTE - REFORMA TRABALHISTA - MP Nº 808/2017

Considerando a nova redação dada ao [artigo 443](#) da [CLT](#) pela [Lei nº 13.467/2017](#), 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.

CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE

Pautado pelo [§ 3º](#) do [artigo 443](#) da [CLT](#), considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Lembramos que a profissão de aeronauta é regulada pela [Lei nº 13.475/2017](#).

Os requisitos para a elaboração do contrato de trabalho intermitente estão presentes no [artigo 452-A](#) da [CLT](#), incluído pela [Lei nº 13.467/2017](#), e modificado pela [Medida Provisória nº 808/2017](#), e que serão especificados a seguir:

1. Escrito

Para o contrato de trabalho intermitente o legislador determinou a obrigatoriedade de ser escrito, tendo em vista a singularidade do tipo de contratação.

2. Registro na CTPS

Com a publicação da [MP nº 808/2017](#) não restou mais dúvidas sobre a necessidade do registro do empregado contratado na modalidade intermitente na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva.

3. Identificação das Partes

A [MP nº 808/2017](#) também determinou como requisito a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes.

4. Valor da Hora do Trabalho

O contrato de trabalho deve conter especificamente o valor da hora de trabalho.

4.1. Não Inferior ao Salário Mínimo

O valor da hora ou do dia de trabalho não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo.

4.2. Não Inferior ao Devido aos Demais Empregados

Destaca-se, ainda, que o valor da hora de trabalho não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, conforme determina o [§ 12](#) do [artigo 452-A](#) da [CLT](#).

4.3. Remuneração do Trabalho Noturno Superior ao Diurno

A novidade trazida pela [MP nº 808/2017](#) foi deixar claro que, se o trabalho intermitente for executado no período noturno, fica assegurado à remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

Lembramos que, nos termos do [artigo 73](#) da [CLT](#), o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % pelo menos, sobre a hora diurna.

A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

5. Local e Prazo do Pagamento

O contrato intermitente deverá mencionar o local e o prazo para o pagamento da remuneração pelos serviços prestados.

De acordo com o [artigo 452-B](#) da [CLT](#), incluído pela [MP nº 808/2017](#), é facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I - locais de prestação de serviços;

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos [§ 1º](#) e [§ 2º](#) do [artigo 452-A](#).

Destaca-se, por importante, que a indenização prevista no [§ 4º](#) do [artigo 452-A](#) da [CLT](#) trazida originalmente pela [Lei nº 13.467/2017](#) foi revogada pela [MP nº 808/2017](#).

CONVOCAÇÃO DO EMPREGADOR

O empregador convocará, no prazo de 3 dias de antecedência para a prestação de serviços, bem como informando qual será a jornada de trabalho.

Analisando o [§ 1º](#) do [artigo 452-A](#) da [CLT](#), o empregador poderá se valer por qualquer meio de comunicação eficaz.

Jornada

Na comunicação que o empregador utilizará deverá ser informado também a jornada de trabalho que será executada pelo empregado.

RECEBIMENTO DA CONVOCAÇÃO PELO EMPREGADO

1. Prazo de Resposta

Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 24 horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.

2. Recusa da Oferta

A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

PERÍODO DE INATIVIDADE

Para fins do disposto no [§ 3º](#) do [artigo 443](#) da [CLT](#), 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 [artigo 452-A](#).

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.

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.

RECEBIMENTOS AO FINAL DE CADA PERÍODO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Na data acordada para o pagamento, observado que não poderá ser estipulado por período superior a um mês, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - 13º salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

Pagamento das Parcelas - Período máximo

Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas referidas no item 11 não poderá ser estipulado por período superior a 1 mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço, conforme previsão contida no [§ 11](#) do [artigo 452-A](#) da [CLT](#).

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 [artigo 911-A](#) da [CLT](#).

O [artigo 911-A](#) da [CLT](#), incluído pela [MP nº 808/2017](#), traz que 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.

De acordo como item 4.1.9 do Manual de Orientações Recolhimentos Mensais e Rescisórios ao FGTS e das Contribuições Sociais, versão 5, aprovado pela [Circular CAIXA nº 789/2017](#) (DOU 13.11.2017) foi alterado a descrição da "Categoria 04" para identificar o empregado contratado na modalidade intermitente.

Recolhimento Complementar do INSS pelo Empregado

De acordo com o [§ 1º](#) do [artigo 911-A](#) da [CLT](#), incluído pela [MP nº 808/2017](#), 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.

Com efeito, a Receita Federal do Brasil publicou no DOU do dia 27.11.2017 o [Ato Declaratório Interpretativo SRF nº 06/2017](#), esclarecendo assim a alíquota previdenciária a ser utilizada bem como o vencimento da contribuição.

De acordo com o [artigo 1º](#) do [Ato Declaratório Interpretativo SRF nº 06/2017](#), a contribuição previdenciária complementar prevista no [§ 1º](#) do [artigo 911-A](#) da [CLT](#) 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.

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.

E mais, de acordo com o [§ 2º do artigo 911-A da CLT](#), 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.

Até o fechamento deste trabalho a Receita Federal do Brasil não divulgou oficialmente o código a ser utilizado para o recolhimento do complemento.

FÉRIAS

A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Fracionamento - Possibilidade

A novidade trazida pela [MP nº 808/2017](#) foi justamente a possibilidade de fracionar o gozo de férias do empregado em contrato intermitente em até 3 períodos, conforme [§ 10 do artigo 452-A da CLT](#).

AUXÍLIO DOENÇA E SALÁRIO MATERNIDADE

Com a publicação da [MP nº 808/2017](#), ficou garantido a concessão do auxílio-doença que será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto [§ 3º do artigo 60 da Lei nº 8.213/1991](#).

O [§ 3º do artigo 60 da Lei nº 8.213/1991](#) prevê que durante os primeiros 15 dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

Nesse sentido, a regra do pagamento dos primeiros 15 dias do atestado médico não será observada para os empregados registrados com contrato intermitente.

Da mesma forma, fica garantida a empregada contratada por contrato intermitente o benefício do salário maternidade que será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no [§ 3º do artigo 72 da Lei nº 8.213/1991](#).

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, conforme previsão contida no [artigo 452-D da CLT](#).

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Ressalvadas as hipóteses de justa causa do empregado e do empregador, previstas respectivamente nos [artigos 482 e 483 da CLT](#), na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

I - pela metade:

a) o aviso prévio indenizado, calculado com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente;

b) a indenização sobre o saldo do FGTS, prevista no [§ 1º](#) do [artigo 18](#) da [Lei nº 8.036/1990](#);

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas

Movimentação do Saldo do FGTS

A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do [inciso I-A](#) do [artigo 20](#) da [Lei nº 8.036/1990](#), limitada a até 80% do valor dos depósitos

Código de Saque

Ocorrendo a extinção do contrato de trabalho intermitente o empregado poderá movimentar os valores do FGTS pelo código de saque "07".

VERBAS RESCISÓRIAS - FORMA DE CÁLCULO

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.

No cálculo da média 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.

Por fim, o aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos [§ 1º](#) e [§ 2º](#) do [artigo 487](#) da [CLT](#).

EMPREGADO EM CONTRATO 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.