



MEDIDA PROVISÓRIA ALTERA ASPECTOS IMPORTANTES DA MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA

A Presidência da República publicou na Edição Extra do Diário Oficial da União de 14 de novembro de 2017 a Medida Provisória nº 808, da mesma data, que alterou alguns artigos da CLT, incluídos pela Lei 13.467/2017 (Modernização Trabalhista).

Dentre os principais artigos alterados pela Medida Provisória, destacamos os seguintes:

	LEI 13.467/2017	MEDIDA PROVISÓRIA 880/2017
REGIME 12 X 36	Jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, em qualquer atividade, sempre respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.	Empregador e funcionários poderão estabelecer a jornada de 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso apenas por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. O acordo individual por escrito fica restrito aos profissionais e empresas do setor de saúde.
DANO EXTRAPATRIMONIAL	Danos morais, existenciais e extrapatrimoniais foram limitados de forma escalonada entre 3 e 50 vezes a remuneração do empregado. Em caso de reincidência (o mesmo empregado sofre novamente o dano), a indenização será calculada em dobro.	Os valores para indenização serão calculados com base no limite dos benefícios da Previdência Social, e não mais serão calculados pelo último salário contratual do ofendido. Ofensas à etnia, idade, nacionalidade, orientação sexual e gênero passam a fazer parte da lista de danos que podem originar pedidos de indenizações extrapatrimoniais. A reincidência só estará caracterizada se ocorrer no prazo de até dois anos após o fim da tramitação na Justiça da primeira ação. A MP também acrescenta que os parâmetros para pagamento de reparação "não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte". A MP estabelece os seguintes valores de indenização:

<p>DANO EXTRAPATRIMONIAL</p>		<p>a) para ofensa de natureza leve - até 3 o valor do limite máximo dos benefícios da Previdência Social;</p> <p>b) para ofensa de natureza média - até 5 vezes o valor do limite máximo dos benefícios da Previdência Social;</p> <p>c) para ofensa de natureza grave - até 20 vezes o valor do limite máximo dos benefícios da Previdência Social;</p> <p>d) para ofensa de natureza gravíssima - até 50 vezes o valor do limite máximo dos benefícios da Previdência Social.</p>
<p>EMPREGADA GESTANTE</p>	<p>Sem prejuízo da sua remuneração (incluído o adicional de insalubridade já recebido), a empregada deverá ser afastada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; - 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; - 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. 	<p>A MP determina o afastamento da gestante de qualquer atividade insalubre enquanto durar a gestação.</p> <p>A gestante SOMENTE poderá trabalhar em local insalubre em graus médio ou mínimo se, voluntariamente, apresentar atestado de saúde emitido por médico da confiança dela autorizando a atividade.</p> <p>No caso da empregada lactante, ela será afastada de atividades insalubres em qualquer grau se apresentar atestado emitido por médico da confiança dela recomendando o afastamento no período.</p>
<p>AUTÔNOMO</p>	<p>A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista na CLT.</p>	<p>São estabelecidas as seguintes regras para a contratação de autônomos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) proibição de cláusula de exclusividade no contrato; 2) não caracteriza a qualidade de empregado se o autônomo prestar serviços a apenas uma empresa; 3) autônomo pode prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que podem ser ou não da mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho; 4) trabalhador poderá se recusar de

<p style="text-align: center;">AUTÔNOMO</p>		<p>realizar a atividade pedida pelo contratante, com a aplicação de penalidade, caso prevista em contrato;</p> <p>5) motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis e trabalhadores de outras categorias relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo não serão considerados empregados;</p> <p>6) presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício;</p> <p>7) ainda que o autônomo exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante, será afastada a qualidade de empregado.</p>
<p style="text-align: center;">CONTRATO INTERMITENTE</p>	<p>Contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, podendo ocorrer 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;</p> <p>O contrato deve ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função (em contrato intermitente, ou não);</p> <p>O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, 3 dias corridos de antecedência, e o empregado terá o prazo de 1 dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa, que, neste caso, não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente;</p>	<p>O contrato deve ser celebrado por escrito e <u>registrado na carteira de trabalho, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva</u>, e deverá conter, especificamente</p> <p>1) Identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; 2) 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;</p> <p>3) Local e prazo para o pagamento da remuneração.</p> <p><u>A MP alterou o prazo para o empregado responder a um chamado de trabalho intermitente após o recebimento da convocação, passando para 24 horas.</u> Em caso de silêncio do convocado nesse prazo, será presumida a recusa.</p> <p>Será facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente</p> <p>1) Locais de prestação de serviços; 2) Turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; 3) Formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;</p> <p>4) Formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados.</p> <p><u>No novo texto, empregador e trabalhador intermitente poderão fixar em contrato o formato da reparação</u></p>

CONTRATO INTERMITENTE

Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, e a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo;

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

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das parcelas relativas à remuneração, às férias proporcionais com acréscimo de 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais, sendo que o recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos;

O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações;

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.

no caso de cancelamento de serviço previamente agendado.

A MP acrescenta também que considera-se período de inatividade o intervalo temporal diferente daquele para o qual o empregado intermitente foi convocado e tenha prestado os serviços. Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviço a outras empresas que exerçam ou não a mesma atividade econômica da primeira empresa.

O novo texto autoriza o parcelamento das férias em até três períodos.

Será devido ao segurado da Previdência Social o auxílio-doença a partir da data do início da incapacidade.

O salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social.

A MP inclui ainda a previsão de que será considerado rescindido o contrato de trabalho intermitente caso o empregador fique por um ano ou mais sem convocar o trabalhador para serviços.

Prevê também que, extinto um contrato de trabalho intermitente, o empregador deverá ao trabalhador, pela metade, aviso prévio indenizado; indenização sobre FGTS; e, na integralidade, demais verbas trabalhistas, se houver.

Ainda segundo o novo texto, a extinção do contrato de trabalho intermitente, porém, não autoriza o trabalhador a requerer o seguro-desemprego.

Outro ponto incluído no novo texto é a permissão para que o trabalhador movimente sua conta do FGTS quando da extinção do contrato de trabalho intermitente. Os saques, porém, ficam limitados a 80% do saldo previsto na conta.

Pela Medida Provisória, até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de

<p>CONTRATO INTERMITENTE</p>		<p><u>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.</u></p>
<p>SALÁRIO IN NATURA</p>	<p>Não mais integrarão verbas salariais a ajuda de custo, o auxílio alimentação (vedado pagamento em dinheiro deste), diárias de viagem, prêmios e abonos, não incidindo encargos.</p>	<p>As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, <u>limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal</u>, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios <u>não integram a remuneração do empregado</u>, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.</p> <p>A gorjeta não constituirá receita para os empregadores e será distribuída a todos os trabalhadores conforme regras definidas em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Se não tiver essa previsão na convenção, os percentuais de rateio serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores.</p>
<p>ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO DE EMPREGADOS / PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS</p>	<p>Dentre as atribuições da comissão, destacam-se a de representar os empregados perante a administração da empresa, buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais, assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, encaminhar reivindicações dos empregados e acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, sem prejuízo da atribuição constitucional dos sindicatos.</p>	<p>A MP estabelece que a comissão não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses da categoria, determinando a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho.</p>

<p>PREVALÊNCIA DO ACORDO / CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE LEI</p>	<p>A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, dispuserem, inclusive, sobre enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho</p>	<p>A MP dispõe que a convenção ou acordo coletivo prevalecerá sobre a lei, inclusive quando dispuser 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, <u>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.</u></p>
<p>ATUAÇÃO DOS SINDICATOS</p>	<p>Os sindicatos subscritores de convenção coletiva deverão participar, como parte, em ação individual ou coletiva para anular alguma cláusula da Convenção ou Acordo Coletivo.</p>	<p>A MP prevê a participação dos Sindicatos em ação coletiva que tenha por objeto a anulação de cláusulas de Acordo ou Convenção Coletiva.</p>
<p>CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA</p>	<p>Sem previsão.</p>	<p>O trabalhador que receber remuneração mensal total inferior ao salário mínimo poderá recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.</p>

Destacamos que a Medida Provisória produz efeitos jurídicos desde a data da sua publicação. Todavia, sua transformação em Lei depende de aprovação do Poder Legislativo. Para tanto, o Congresso Nacional terá o prazo de 60 dias, prorrogáveis uma única vez, por igual prazo, para aprovar, alterar ou rejeitar o texto apresentado pelo Presidente.

Caso seja aprovada por ambas as Casas do Congresso Nacional, a Medida Provisória retornará ao Presidente Michel Temer para sanção, a partir da qual passará a vigorar com o status de Lei Federal.

Em caso de rejeição pelo Congresso Nacional ou não aprovada no prazo de 120 dias, caberá aos Congressistas editar decreto legislativo para assentar os efeitos da Medida Provisória pelo período em que vigorou.

Registre-se, por oportuno, que a Medida Provisória poderá ser alterada, já que recebeu mais de 1000 emendas de Deputados e Senadores após sua edição. Algumas sobre o mesmo assunto foram aglutinadas, permanecendo 967 até o momento.

O tema que recebeu mais propostas de mudança foi o trabalho intermitente (142), seguido do “legislado sobre o negociado” (67) e o trabalho da gestante e lactante em atividades insalubres (58).