

MEDIDA PROVISÓRIA PUBLICADA EM 14/11 ALTERA PARCIALMENTE TEXTO DA REFORMA TRABALHISTA

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), entrou em vigor no último dia 11 e o governo já no dia 14, terça-feira, editou a Medida Provisória de nº 808/2017 que altera parte do texto da lei.

A MP já está valendo mas, para virar lei, terá que percorrer um caminho de apreciação no Congresso Nacional. O prazo constitucional para avaliação no Legislativo é de 60 dias prorrogável por mais 60 dias, com suspensão durante o período de recesso.

Temas importantes e polêmicos mudam com a nova MP. Confirmam:

APLICAÇÃO INTEGRAL DA LEI AOS CONTRATOS DE TRABALHO VIGENTES

O artigo 2º., da Medida Provisória determina que a Reforma Trabalhista seja aplicada, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.

A previsão da MP tem extrema importância pois, via de regra, há entendimento forte de que seria aplicada apenas aos contratos de trabalho novos, em respeito ao ato jurídico perfeito e ao direito adquirido, mas que, diante do novo artigo, resta enfraquecido.

De qualquer sorte, não se pode esquecer que se a norma for de ordem pública, poderá haver exceção a essa interpretação trazida pela MP, entre outras questões jurídicas. Logo, na prática, deve existir uma avaliação acurada de cada situação, atrelando os princípios e normas constitucionais à realidade contratual.

TRABALHO AUTÔNOMO

A Medida Provisória traz em seu conteúdo, a proibição de que o contrato de trabalho autônomo tenha cláusula de exclusividade como permitia o texto da Reforma Trabalhista prevendo, ainda, que:

(i) a prestação de serviços a apenas um tomador, não caracteriza a relação de emprego;

(ii) 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;

(iii) o autônomo pode exercer atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.

Outros pontos importantes estão previstos no artigo 442-B, chamando-se à atenção que a relação de trabalho autônomo deve continuar cumprindo todas as formalidades legais quanto à emissão de RPA, recolhimentos previdenciários, dentre outras, bem como, no contrato realidade, não tenha notadamente a subordinação, sob pena de ser descaracterizada.

TRABALHO INTERMITENTE

A modalidade do contrato de trabalho intermitente, que representou uma das

grandes inovações da Reforma Trabalhista, sofreu muitas alterações pela Medida Provisória, assim como ganhou regulamentação em algumas questões essenciais.

Nesta seara, um dos pontos que merece destaque, é que a MP trouxe regras relativas ao encerramento do contrato antes não previstas na lei, permitindo-se, agora, que o trabalhador faça a movimentação do FGTS, limitada a 80%, mas não o autoriza ao ingresso no Programa do Seguro Desemprego. Ainda, extinguiu a multa de 50% ao empregado que aceitar a convocação e não comparecer ao trabalho.

Outro ponto importante da MP, é que ela determina que 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.

DANO EXTRAPATRIMONIAL

A Reforma Trabalhista tinha estabelecido que o salário seria o parâmetro de cálculo para o valor de uma indenização por dano moral. Assim, quanto mais baixo o salário de um trabalhador, menor seria o valor máximo da indenização.

A MP atrelada o valor do dano moral ao limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. A exceção dessa regra é o cálculo da indenização por dano de acidente fatal, que terá o valor estipulado pelo juiz.

A MP também retira a necessidade de identidade de partes para a elevação do valor da indenização, ou seja, se o empregador reincidir na mesma ofensa com outro empregado, poderá ser condenado no pagamento dobrado da indenização.

JORNADA DE TRABALHO 12x36

A proposta original da lei permitia a pactuação da jornada de trabalho 12x36 por acordo individual. A Medida Provisória recuou, alterando o texto da lei, condicionando que o

pacto seja feito apenas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, o que traduz a necessária intervenção sindical. A exceção é o setor de saúde, em que se permite seja feito o pacto por escrito, de forma individual.

NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO /PREVISÃO EM NORMA COLETIVA

A MP revogou o inciso 13 do artigo 611-A da CLT, inserido pela reforma trabalhista, que permitia que negociação coletiva prevalecesse sobre a lei no que diz respeito à prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre, sem licença prévia do Ministério do Trabalho.

O texto desse artigo agora exige que normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho sejam respeitadas para que convenção coletiva ou acordo coletivo prevaleçam sobre a lei no tocante a enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres.

GESTANTE

O texto da Reforma permitia que a gestante trabalhasse em atividades consideradas insalubres em grau mínimo e médio, podendo ser afastadas se apresentassem atestado de saúde, emitido médico de sua confiança, que assim recomendasse.

A MP determina que a gestante, enquanto durar a gestação, deverá ser afastada de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, independentemente do grau de insalubridade.

A gestante só poderá trabalhar em operações e locais insalubres quando em graus mínimo e médio se espontaneamente ela apresentar atestado médico que autorize o seu trabalho nessas condições.

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A MP estabelece que o segurado que recebe menos do que um salário mínimo por mês terá que pagar a diferença para complementar o recolhimento da contribuição previdenciária. Se não fizer isso, perderá o status de segurado e pode comprometer seu direito ao benefício da previdência.

No *link* abaixo, segue a MP na íntegra:

<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7274300&disposition=inline>

Para mais informações, favor contatar:

Adriana Adani

adriana@adaniecarvalho.com.br
11 965730810 . 71 92692827

Maria Renata Carvalho

renata@adaniecarvalho.com.br
71 91027206 . 71 91328285