

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA (Lei n.º 13.467/2017) PELA MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

1) JORNADA 12 x 26

O artigo 59-A, introduzido na CLT pela Lei n.º 13.467/2017, previa que a jornada de trabalho de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas seguidas de descanso poderia ser implementado por meio de acordo individualmente estabelecido entre empregador e empregado, por meio de acordo coletivo de trabalho ou por convenção coletiva de trabalho.

A Medida provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017, retirou a possibilidade de implementação dessa jornada por meio de acordo individual entre empregador e empregado.

Converteu o parágrafo único do mencionado artigo em parágrafo primeiro, que estabelece que *“a remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.”*

Criou-se o parágrafo segundo que autoriza apenas as entidades atuantes no setor de saúde estabelecer a jornada de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso, também por meio de acordo individual entre empregador e empregado.

2) DANO EXTRAPATRIMONIAL

A MP 808/2017 alterou o art. 223-C da CLT que estabelecia os bens judicialmente protegidos para acrescentar que a etnia, a idade, a nacionalidade o gênero e a orientação sexual também são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.



Alterou, também o art. 223-G da CLT, substituindo como referência para o valor da indenização pelo dano extrapatrimonial, o valor do salário do ofendido para o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Permaneceu para ofensa de natureza leve, até três vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social; para ofensa de natureza média, até cinco vezes; para ofensa de natureza grave, até vinte vezes; para ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes.

Estabeleceu, ainda, que em caso de reincidência, a condenação poderá elevar ao dobro o valor da indenização, desde que ofensa idêntica ocorra em até dois anos após o trânsito em julgado da decisão condenatória anterior (§§ 3º e 4º, este acrescido pela MP).

Acrescentou-se, também, o §5º, que estabelece que esses valores indenizatórios utilizados como parâmetro, não se aplicam em caso de morte. Nesse caso, certamente, o juiz pode ultrapassar os limites acima estabelecidos para arbitrar o *quantum* indenizatório.

3) INSALUBRIDADE

A MP 808/2017 retornou parcialmente ao texto anterior do art. 394-A da CLT, estabelecendo que a *gestante* será afastada, enquanto durar a gestação, de qualquer atividade, operações ou locais insalubres, deixando de receber o adicional correspondente,

Para o exercício de atividade insalubre em grau médio ou mínimo, o trabalho poderá ser realizado se a gestante, voluntariamente, apresentar atestado de saúde que autorize a referida atividade.

Para as lactantes, apenas será afastada das atividades insalubres quando apresentar atestado médico que recomende seu afastamento.



4) DO TRABALHADOR AUTÔNOMO

Alterando o art. 442-B da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, que permitia a exclusividade dos serviços prestados pelo trabalhador autônomo, a MP 808/2017 passou a proibir cláusula que determine a exclusividade do trabalhador autônomo para o mesmo contratante (§ 1º). Contudo, manteve o entendimento de que não caracteriza qualidade de empregado o simples fato do trabalhador autônomo prestar serviços para um único contratante (§ 2º).

Fica autorizada a realização de trabalho de qualquer natureza pelo autônomo para outros tomadores de serviço, seja como autônomo ou por meio de relação de emprego (§ 3º), ficando autorizada, ainda, a recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, respondendo, contudo, com penalidade a ser ajustada no contrato de prestação de serviços (§ 4º).

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, não possuirão a qualidade de empregado.

Mesmo que o serviço prestado esteja relacionado ao negócio principal da empresa, há a possibilidade de contratação de trabalhador autônomo.

O que se deve observar, no nosso entender, é a existência ou não de subordinação.

Em havendo subordinação jurídica, ou seja, a dependência de um em relação ao outro, a submissão às ordens e comandos, impedindo a autonomia do trabalho, haverá o reconhecimento do vínculo empregatício.



Recife

Praça Miguel de Cervantes, 60 - sl. 802, Ilha do Leite
Recife - PE - CEP: 50070-520
Fone: (81) 3421-5543
www.francaadvogados.adv.br
administrativo@francaadvogados.adv.br

São Paulo

Alameda Santos, 1773, Jardim Paulista
São Paulo - SP - CEP: 01419-100
Fone: (11) 4081-1188
www.francaadvogados.adv.br
administrativo@francaadvogados.adv.br

5) TRABALHO INTERMITENTE

Desmembrou-se o *caput* do art. 452-A da CLT para determinar que o contrato de trabalho intermitente, ainda que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho deverá conter identificação, assinatura e sede ou domicílio das partes; valor da hora ou do dia de trabalho que não deverá ser inferior ao do salário mínimo ou daquele devido aos demais funcionários da contratante que exerçam a mesma função e valor superior ao trabalho noturno em relação ao diurno, além do local e prazo para pagamento da remuneração.

Alterou-se o § 2º do art. 452-A da CLT para estabelecer que acaso o empregado não responda a convocação do empregador em 24 horas, será presumida sua recusa em prestar aquele serviço.

As parcelas remuneratórias passam a ser pagas em datas ajustadas e não mais ao final de cada período da prestação dos serviços (§ 6º), não podendo ser estipulado em período superior a um mês.

Permitiu-se, também, o parcelamento das férias em até três períodos, mediante acordo das partes.

Para esses empregados, o auxílio-doença será devido ao segurado pela previdência social a partir da data da incapacidade, ou seja, não será necessário que o empregador assuma os 15 primeiros dias de afastamento, sendo também e diretamente pago pela previdência social o auxílio maternidade.

Foram criados os artigos 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H, todos da CLT, que regulam ainda mais o trabalho intermitente de trabalho.

6) DA REMUNERAÇÃO

A MP 808/2017, considerou que além da importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador, também passam a integrar a remuneração as gratificações de função.



Retrocedeu ao texto estabelecidos pela reforma trabalhista e considerou que mesmo que habituais, não integram o salário a ajuda de custo, desde que não ultrapasse cinquenta por cento da remuneração do trabalhador; o auxílio-alimentação, sendo vedado seu pagamento em dinheiro; as diárias para viagens e os prêmios, estes últimos se forem concedidos apenas duas vezes por ano, alterando a reforma trabalhista que permitia a concessão de premiação mensalmente.

Em todos esses casos, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

7) DA REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS NA EMPRESA

A MP 808/2017 criou o art. 510-E da CLT estabelecendo que são os sindicatos que permanecem representando os trabalhadores administrativa e judicialmente, sendo obrigatória sua participação em acordos e convenções coletivas de trabalho

8) DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Houve alteração do inciso XII, do art. 611-A, introduzido pela Lei n.º 13.467/2017, passando a estabelecer que o enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres pode ser objeto de estipulação em convenção e acordo coletivo de trabalho.

Pode haver a contratação de perícia técnica, mas fica afastada a licença prévia do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas na integralidade as normas de higiene, saúde e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Alterou-se o § 5º do art. 611-A da CLT para proibir que ações que tenham por objeto a anulação de cláusula de convenção e acordo coletivo de trabalho possam ser ajuizadas individualmente.



9) DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Foi criado o art. 911-A da CLT para estabelecer que o empregador deverá comprovar mensalmente ao trabalhador que efetuou o recolhimento das contribuições previdenciárias, próprias e do trabalhador e correspondente ao FGTS.

Não se pode deixar de considerar que tal medida importará em incremento administrativo que demandará grandes esforços para os empregadores.

O § 1º do art. 911-A determina que se o empregado, mesmo que somados todas as remunerações recebidas de um ou mais empregadores no período de um mês receberem remuneração inferior ao salário mínimo legal, deverão recolher para o Regime Geral da Previdência a diferença entre a remuneração recebida e o salário mínimo legal, aplicando a mesma alíquota aplicada à contribuição devida pelo trabalhador e retida pelo empregador.

O § 2º estabelece que os meses em que o empregado não realize o recolhimento previdenciário complementar, não serão considerados para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social, nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

10) CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não restam dúvidas de que tantas alterações legislativas em tão curto espaço de tempo, culminando com alterações em 14 de novembro de 2017 de nova e importante legislação que havia entrado em vigor apenas três dias antes, é de se causar grande insegurança jurídica.

Afora isso, ainda se aguarda como a doutrina e a jurisprudência se posicionarão sobre tão relevantes temas quando, por exemplo, impede-se o acesso ao sistema previdenciário pelo trabalhador, como disposto no recém-criado art. 611-A da CLT.

Márcio Nunes dos Santos*



Recife
Praça Miguel de Cervantes, 60 - sl. 802, Ilha do Leite
Recife - PE - CEP: 50070-520
Fone: (81) 3421-5543
www.francaadvogados.adv.br
administrativo@francaadvogados.adv.br

São Paulo
Alameda Santos, 1773, Jardim Paulista
São Paulo - SP - CEP: 01419-100
Fone: (11) 4081-1188
www.francaadvogados.adv.br
administrativo@francaadvogados.adv.br

*Sócio e Coordenador trabalhista de França Consultoria Jurídica e Advocacia, advogado militante e consultor, especialista em direito material e processual do trabalho, membro efetivo da Comissão de direito material e processual do trabalho do Instituto dos Advogados de Pernambuco - IAP, membro da Comissão de direito do trabalho da OAB/PE subseccional Jaboatão dos Guararapes.



Recife

Praça Miguel de Cervantes, 60 - sl. 802, Ilha do Leite
Recife - PE - CEP: 50070 -520
Fone: (81) 3421-5543
www.francaadvogados.adv.br
administrativo@francaadvogados.adv.br

São Paulo

Alameda Santos, 1773, Jardim Paulista
São Paulo - SP - CEP: 01419-100
Fone: (11) 4081-1188
www.francaadvogados.adv.br
administrativo@francaadvogados.adv.br