

TRABALHISTA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 DE NOVEMBRO DE 2017 (ALTERA PONTOS DA REFORMA TRABALHISTA)

Foi publicada no Diário Oficial da União, em edição extra, dia 14 de novembro de 2017, a Medida Provisória nº 808, que altera a Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista). Esta lei, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT com o objetivo de adequar a legislação às novas relações de trabalho, além de estimular a negociação coletiva.

A medida provisória produz efeitos imediatos. No entanto, necessita ser apreciada pelo Congresso Nacional, podendo ser aprovada, alterada ou rejeitada, dentro do prazo máximo de 60 dias, prorrogáveis uma vez por igual período.

Quais as alterações trazidas pela medida provisória nº 808?

A nova proposta traz alterações nos seguintes pontos:

JORNADA 12 X 36 (ART. 59-A)

A Lei n. 13.467/2017 permitiu a adoção da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso por negociação individual ou negociação coletiva. Com a medida provisória, deixa de existir a possibilidade de ajuste desta jornada por acordo individual, exceto para as entidades atuantes no setor de saúde.

DANO EXTRAPATRIMONIAL (ART. 223 - C E G)

Amplia a definição e substitui a expressão “pessoa física” por “pessoal natural”. Foi incluída na lei entre os bens juridicamente tutelados a etnia, a idade, a nacionalidade, o gênero e a orientação sexual.

Indenizações por danos morais aplicam como parâmetro de valor da indenização o limite máximo dos benefícios do regime geral da previdência social – RGPS e não mais o salário contratual do ofendido. Estes parâmetros não se aplicam nas indenizações por danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.

TRABALHO DA EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE (ART. 452 – A, B, C, D, E, F, G E H)

Empregadas gestantes deverão ser afastadas de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, independente do grau, podendo trabalhar em local salubre, sem o pagamento do adicional respectivo, neste caso. Quando o grau de insalubridade for médio ou mínimo, desde que ela, voluntariamente, apresente atestado de seu médico de confiança, é possível a permanência para o exercício de sua atividade.

Quando a empregada for lactante, ela será afastada de atividades insalubres em qualquer grau, se apresentar atestado de saúde emitido pelo seu médico de confiança determinando seu afastamento.

Deixa de existir a caracterização da gestação como de risco, com percepção do salário maternidade, quando a empregada for afastada e não for possível o exercício da atividade em local salubre.

COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS (ART. 510-E)

Inclui dispositivo prevendo que a comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, de forma que se mantém a obrigatoriedade de participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos dos incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição.

NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE (ART. 611-A, INCISO XII)

Modifica o artigo 611-A, inciso XII, para prever que o acordo ou convenção coletiva a respeito do enquadramento do grau de insalubridade prevalecerá sobre lei, 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.

NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: AÇÃO DE ANULAÇÃO (ART. 611-A, §5º)

Alterou e incluiu no § 5º, do artigo 611-A, que prevê que os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, a expressão vedada a apreciação por ação individual.

AUTÔNOMO EXCLUSIVO (ART. 442-B)

Veda a celebração de cláusula de exclusividade e permite o vínculo de emprego reconhecido, se presentes os elementos do art. 3º da CLT (Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário). O fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador serviço não caracteriza a qualidade de empregado. Há previsão de 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. A alteração ainda prevê que 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 autônomo, desde que cumpridos os requisitos, não serão empregados.

TRABALHO INTERMITENTE (ART. 452-A, B, C, D, E, F, G E H)

Promove mudanças no contrato de trabalho intermitente, com ajustes mais detalhados deste modelo de contratação. Seguem algumas disposições:

Será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto em acordo ou convenção coletiva.

O empregado receberá as parcelas devidas na data acordada para o pagamento e não mais ao final de cada período de prestação de serviço.

Não há mais indenização obrigatória em caso de descumprimento do chamado para comparecimento para prestação de serviços.

O empregado poderá usufruir suas férias em 3 períodos.

Auxílio-doença é devido a partir da data do início da incapacidade.

Salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social.

Considera período de inatividade o intervalo distinto daquele para o qual o empregado tenha sido convocado e prestado serviços

Decorrido o prazo de 1 ano sem convocação do empregado, será considerado rescindido de pleno direito o contrato intermitente.

Na rescisão contratual, exceto na justa causa, são devidas pela metade o pagamento referente ao aviso prévio indenizado e a indenização do FGTS. Na integralidade, as demais verbas. É possível a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS limitada a até 80% do valor dos depósitos. Por fim, não autoriza o ingresso ao programa de Seguro-Desemprego.

O aviso-prévio será necessariamente indenizado.

Até 31/12/2020, o ex-empregado não poderá prestar serviços para o mesmo empregador através do contrato intermitente, antes de decorridos 18 meses, contados da sua demissão.

O empregador deverá efetuar 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 (art. 911-A).

ARRECADÇÃO/CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (ART. 911-A)

O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

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.

Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar, este não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do RGPS nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

REMUNERAÇÃO – INCIDÊNCIA DE ENCARGOS TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO (ART. 457)

A medida retira o abono do rol de verbas que não integram a remuneração e inclui a gratificação de função como verba remuneratória.

As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a 50% 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.

A frequência máxima para pagamento de prêmios fica sendo de 2 vezes ao ano em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas referidas, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica.

REMUNERAÇÃO - COBRANÇA E DISTRIBUIÇÃO DA GORJETA (ART. 457, §§ 12 ao 21)

A incorporação das gorjetas seguirá critérios estabelecidos nas normas coletivas de trabalho e não constitui receita própria dos empregadores e destina-se aos trabalhadores. São traçadas regras de lançamento das gorjetas em função do enquadramento do regime de tributação federal das empresas.

APLICAÇÃO AOS CONTRATOS EM CURSO

O artigo 2º da MP 808/17 estabelece que o disposto na Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.

Em caso de dúvida ou para mais esclarecimentos, entre em contato com a Assessoria Jurídica da FAEMG.