

## Sumário Executivo de Medida Provisória

### **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.**

**Publicação:** DOU de 14 de novembro de 2017 – Edição extra.

**Ementa:** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

### **Resumo das Disposições**

Trata-se de medida provisória alterando, principalmente, dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que passaram a vigor no último 11 de novembro de 2017, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (“modernização trabalhista”, “reforma trabalhista”).

Afirma o Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira, na exposição de motivos (EM nº 23, de 2017), que a proposição tem “*por objetivo o aprimoramento de dispositivos pontuais, relacionados a aspectos discutidos durante a tramitação do PLC nº 38, de 2017, no Senado Federal*”. Ademais, alega o governo que “*tais aspectos refletem o profundo processo de diálogo e análise realizado pelo Senado Federal*”.

São oito os pontos modificados por esta Medida Provisória na chamada reforma trabalhista:

1. Jornada 12x36 estipulada por convenção ou acordo coletivo como regra, ao invés de por acordo individual, que passa a ser exceção;
2. Indenização de dano extrapatrimonial parametrizada por novos fatores, ao invés de apenas pelo salário do trabalhador ofendido;
3. Nova regulamentação para o afastamento de gestantes e lactantes em atividades insalubres;
4. Vedação a cláusula de exclusividade na contratação de autônomos, anteriormente permitida;

5. Definição dos elementos que caracterizam o contrato de trabalho intermitente – bem como dos direitos e obrigações deste trabalhador perante a Previdência Social e à Seguridade Social – eliminação da multa de 50% anteriormente prevista em caso de descumprimento contratual, e criação de mecanismo de quarentena de 18 meses entre demissão e contratação de um mesmo trabalhador em regime intermitente;
6. Definição das atribuições da comissão de representantes em empresas com mais de 200 empregados;
7. Evidenciação da exigência de respeito integral às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em leis ou normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho nas negociações coletivas sobre enquadramento de grau de insalubridade e prorrogação de jornadas em ambientes insalubres; e
8. Definição de quais verbas não integram a remuneração do empregado, bem como limitação ao pagamento de tais verbas – que não se incorporam ao contrato de trabalho e sobre as quais não incidem encargos trabalhistas e previdenciários.

Residualmente, a Medida Provisória (MPV) nº 808 regulamenta também o pagamento de gorjetas.

### **1. Jornada 12 por 36**

A nova redação dada pela MPV ao art. 59-A da CLT restringe o estabelecimento da jornada 12 por 36 (12 horas de trabalho seguida por 36 horas de descanso) às convenções e acordos coletivos de trabalho. O acordo individual escrito, anteriormente permitido pela reforma trabalhista, passa a ser permitido apenas para empregados de entidades do setor de saúde (já que entidades do terceiro setor, que respondem por parte relevante do setor de saúde, não podem celebrar negociação coletiva).



## 2. Dano extrapatrimonial

Com a nova redação para o § 1º do art. 223-G, a reparação para o dano extrapatrimonial (dano moral) é parametrizada segundo o teto de benefícios da Previdência Social (cerca de R\$ 5.700 em 2018) e de acordo com a gravidade da ofensa. Anteriormente, a reforma trabalhista parametrizava tal indenização com base no salário do trabalhador ofendido. É a seguinte a parametrização estipulada no § 1º do art. 223-G:

- para ofensa de natureza leve – até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- para ofensa de natureza média – até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- para ofensa de natureza grave – até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou
- para ofensa de natureza gravíssima – até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Alega o governo, na exposição de motivos, que “*a fixação de limites para as indenizações por danos morais com base em critérios objetivos tem por objetivo evitar que haja decisões judiciais díspares para situações semelhantes*”.

Nesta questão, também se define como reincidência (que dá ensejo à indenização em valor dobrado) a ofensa idêntica ocorrida no prazo de 2 anos do trânsito em julgado de decisão condenatória (§ 4º do art. 223-G) e se estipula que os parâmetros estabelecidos não se aplicam aos danos morais decorrentes de morte (§ 5º).

Adicionalmente, a MPV nº 808 expande o rol de bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física, constantes do *caput* do art. 223-C, para incluir a etnia, a idade, e a nacionalidade, em adição aos bens já previstos previamente: a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a saúde, o lazer e a integridade física. A atualização no dispositivo também inclui a tutela do gênero e da orientação sexual, ao invés da sexualidade.



### 3. Gestantes e lactantes em atividades insalubres

A MPV altera novamente a regulamentação sobre afastamento de empregadas grávidas ou lactantes em atividades insalubre. A Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, inseriu na CLT o art. 394-A, que obrigava o afastamento destas trabalhadoras em qualquer caso, bem como, conseqüentemente, o não recebimento do adicional de insalubridade. Por sua vez, a reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017) obrigava o afastamento de gestantes apenas em casos de atividades com grau de insalubridade máxima, permitindo o desempenho em atividades com insalubridade média e mínima – salvo quando houvesse apresentação de atestado de saúde de médico de confiança recomendando o afastamento. Para lactantes, as atividades eram permitidas independentemente do grau de insalubridade, salvo a apresentação de atestado.

Com a MPV nº 808, de 2017, o papel do atestado de saúde de médico de confiança é invertido: ele deve ser apresentado *voluntariamente* para *permitir* o trabalho da gestante em atividades com insalubridade média e mínima (§ 2º do art. 394-A). Note que, assim, o padrão deixa de ser a permissão, e passa a ser o afastamento.

Por sua vez, para a empregada lactante, não há mudanças relevantes: o atestado continua a ser necessário para gerar o afastamento, sendo seu trabalho autorizado inclusive no caso de atividades com insalubridade máxima (§ 3º do art. 394-A).

Argumenta o governo na exposição de motivos que a motivação destes dispositivos é “*não promover situações de discriminação da mulher em locais com atividades insalubres, o que pode afetar a sua empregabilidade, principalmente quando se tratar de mulher em idade reprodutiva*”, destacando a situação das mulheres no setor de saúde. De fato, é verdadeiro que as taxas de desemprego e de informalidade são significativamente mais altas em mulheres jovens, e maiores do que em qualquer outro grupo demográfico.



#### 4. Autônomo e exclusividade

A redação dada pela MPV ao art. 442-B veda a celebração de cláusula de exclusividade na contratação de autônomos, que era permitida pela reforma trabalhista (§ 1º). Fica mantida a previsão de que o autônomo não possui a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT (conforme *caput* do art. 442-B), mesmo que preste serviços a apenas um tomador de serviços (§ 2º).

Destaca-se a situação de categorias profissionais reguladas por leis específicas (§ 5º), como motoristas; representantes comerciais; corretores de imóveis; e parceiros, em que também não há vínculo empregatício nos moldes do art. 3º da CLT – desde que observadas na contratação do autônomo “todas as formalidades legais”.

Todavia, garante-se que será reconhecido o vínculo empregatício se estiver presente a subordinação jurídica (§ 6º). Na justificativa da proposição, argumenta o governo a necessidade de criar segurança jurídica e “*salvaguardar a atividade dos autônomos, especialmente aqueles que, por uma questão prática, prestam serviços a apenas um tomador.*”

#### 5. Trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente, criado pela reforma trabalhista, é o principal ponto da MPV em tela. Trata-se de contrato em que a prestação de serviço não é contínua, ocorrendo alternadamente períodos de trabalho e de inatividade, podendo ser determinado por hora. Ele é permitido para quaisquer atividades, com exceção de aeronautas (que possuem legislação própria).

A modalidade foi criada na reforma trabalhista com o intuito de ampliar o emprego e a formalização, especialmente entre mulheres e jovens pobres. Adicionalmente, é tipicamente considerado um veículo para ampliar a flexibilidade real dos salários que atenua a perda de emprego durante crises e a alta dos juros. Se por uma ótica este tipo de contrato é considerado uma ponte entre o desemprego e a



informalidade e formas de emprego de maior qualidade, por outra visão a nova modalidade de contrato é criticada e vista como uma ponte entre ocupações de tempo integral e prazo indeterminado e formas mais precárias de emprego.

Alega o governo na justificativa a proposição: “*se buscou a formalização das relações de trabalho no Brasil, que hoje conta com aproximadamente 45% da sua força de trabalho em caráter informal, alheia aos direitos conferidos pela Carta Magna e pela CLT*”.

A MPV altera o art. 452-A da CLT, inserido pela reforma trabalhista, bem como adiciona os novos artigos 452-B a 452-H.

Prevê a MPV nº 808, de 2017 no art. 452-A que o pagamento não se dará necessariamente ao fim da prestação de serviços (§ 6º), mantendo a previsão de que ele deverá incluir, além da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais.

Igualmente, continuam obrigatórios o recolhimento pelo empregador de contribuições previdenciárias e depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) proporcionais (art. 452-H).

Já o novo art. 911-A determina que a contribuição previdenciária do empregador, ou empregadores, deverá ser completada pelo trabalhador caso a remuneração total seja inferior ao salário mínimo, ainda que com alíquota favorecida (a do próprio trabalhador). Como o salário mínimo é o piso para benefícios previdenciários, a MPV prevê que caso a contribuição não seja completada o trabalhador não contará tempo para recebimento de benefícios nem para manutenção da qualidade de segurado da previdência. Note que esta previsão vale não apenas para o contrato intermitente, mas também para os de jornada parcial.

Veda-se que o salário por hora recebido seja inferior ao de outros empregados na mesma função (§ 12 do art. 452-A da CLT).



As férias poderão ser parceladas em até três períodos (§ 10 do art. 452-A), ao contrário do que era previsto pela reforma trabalhista (direito de férias apenas a cada doze meses). Passa a haver a previsão expressa de recebimento do auxílio-doença (§ 13) e salário-maternidade (§ 14), só que pagos pela própria Previdência Social.

É extinta a multa prevista pela reforma trabalhista em caso de descumprimento de contrato sem justo motivo após aceita a convocação, que era de 50% da remuneração que seria devida (inciso II do art. 3º da MPV). Entretanto, formas de reparação podem ser pactuadas em cada contrato (inciso IV do art. 452-B da CLT).

O art. 452-C regulamenta o período de inatividade, incluindo expressamente a possibilidade de o empregado celebrar contrato com outros empregadores, sejam ou não da mesma atividade econômica, e utilizando ou não o contrato intermitente. Fica exposto que a remuneração por tempo à disposição durante o período de inatividade gera a descaracterização do próprio contrato de trabalho intermitente.

O art. 452-D estabelece que o contrato é rescindido de pleno direito após 12 meses sem nova convocação por parte do empregador. Segundo o governo, *“a medida é indispensável para que os contratos não permaneçam indefinidamente abertos, sem dar ensejo ao pagamento de verbas rescisórias aos trabalhadores.”*

O art. 452-E estipula as verbas rescisórias devidas na extinção dos contratos, que serão devidas na integralidade, salvo o aviso prévio indenizado e a multa sobre o saldo do FGTS, que serão devidos na metade. No mesmo dispositivo, a MPV prevê que a extinção permite o saque dos recursos da conta vinculada do FGTS, embora não dê direito a recebimento do seguro-desemprego. Fica o tratamento da extinção do contrato intermitente sendo, portanto, análogo ao distrato (demissão negociada), criado pela reforma. Há uma aparente contradição, uma vez que o distrato é voltado para os trabalhadores que se demitem.

O art. 452-F determina que todas as verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos do empregador.

O art. 452-G estabelece a quarentena, que vale até 31 de dezembro de 2020. Neste período, trabalhadores contratados por prazo indeterminado só poderão ter seus contratos trocados pelo contrato intermitente se transcorridos o prazo de 18 meses entre a demissão e a nova contratação.

## **6. Comissão de representantes**

Fica expresso no novo art. 510-E da CLT que a comissão de representantes em empresas com mais de 200 empregados não substitui a função dos sindicatos na defesa de direitos e interesses da categoria, incluindo em questões judiciais ou administrativas e nas próprias negociações coletivas.

## **7. Negociações coletivas referente a insalubridade**

O inciso XII do art. 611-A é alterado pela MPV para deixar evidente que a previsão de prevalência das negociações coletivas sobre a lei em relação ao enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres não afasta o respeito integral às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho especificadas em lei ou normas infralegais do Ministério do Trabalho. Prevê, também, a possibilidade de contratação de perícia para celebração dessas negociações.

## **8. Definição de verbas remuneratórias**

Altera-se o art. 457 da CLT para, segundo a exposição de motivos, “*manter o incentivo à remuneração por produtividade (criado pela reforma), mas evitar possíveis excessos por parte das empresas*”. Fica limitada a 50% da remuneração mensal a ajuda de custo e elimina-se o conceito de “abono” que existia anteriormente (§ 2º). Prêmios são definidos e limitados a até duas vezes por ano (§ 22). Prevê-se a incidência de imposto de renda e encargos tributários em todas as verbas tratadas pelo art. 457, salvo isenção em lei específica (§ 23).





## 9. Outros dispositivos

Residualmente, a MPV nº 808/2017 trata de gorjetas, de acordo com a exposição de motivos para “*corrigir alteração inadequada, não intencional, promovida pela Lei nº 13.467, de 2017 (reforma trabalhista)*”. As alterações constam dos §§ 12 a 21 do art. 457.

Uma última importante previsão, constante do art. 2º da MPV, é a de que a reforma trabalhista se aplica integralmente para os contratos *atualmente* vigentes.

Brasília, 17 de novembro de 2017.

**Pedro Fernando Nery**  
*Consultor Legislativo*