



# RT INFORMA



## Medida provisória altera a lei de modernização trabalhista em vigor – Lei n. 13.467/2017

Na última terça-feira, 14/11, foi publicada a Medida Provisória n. 808, que altera a lei de modernização trabalhista – Lei n. 13.467/2017. Aprovada e sancionada no mês de julho, a lei, que entrou em vigo no último sábado (11), alterou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT com o objetivo de estimular relações de trabalho baseadas no diálogo e oferecer uma regulação trabalhista mais compatível com o mundo do trabalho e produtivo atual.

O texto da medida faz algumas modificações pontuais conforme explicamos a seguir:

**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 coletiva. Com a medida provisória, deixa de existir a possibilidade de acordo individual para estabelecer este tipo de jornada de trabalho, exceto para as entidades atuantes no setor de saúde.

**Dano Moral e outros (danos extrapatrimoniais) (Art. 223-C e G)** A lei de modernização trabalhista havia estabelecido requisitos para a caracterização do dano extrapatrimonial, destacando que a “pessoa física” seria titular do dano, expressão que foi substituída por “pessoa natural” na medida provisória.

Ainda se incluiu na lei entre os bens juridicamente tutelados a etnia, a idade, a nacionalidade, o gênero e a orientação sexual.

Outra modificação foi a base de cálculo para o parâmetro do valor da indenização, que deixa de ser o último salário do ofendido ou do ofensor, e passa a ser o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Esses parâmetros, no entanto, não se aplicam às hipóteses de indenização por danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.

Além disso, a reincidência para fins de elevação ao dobro da indenização do dano extrapatrimonial passa a ser identificada como aquela realizada por qualquer das partes que pratica ofensa idêntica em até 2 (dois) anos após o trânsito em julgado da condenação pela ofensa anterior.

**Trabalho da empregada gestante e lactante (Art. 394-A)** Pela medida provisória, as empregadas gestantes deverão ser afastadas de operações ou atividades insalubres, com exceção das atividades insalubres em graus médio ou mínimo, nas quais existe a possibilidade de que a empregada permaneça nas atividades caso apresente atestado de seu médico de confiança permitindo sua permanência.

Se a empregada for lactante, deverá ser afastada de atividades insalubres em qualquer grau, caso apresente atestado médico emitido pelo seu médico de confiança que determine seu afastamento.

Deixam de existir ainda (i) a obrigação de manter o pagamento do adicional de insalubridade para gestantes e lactantes, caso passem a exercer suas atividades em local salubre e (ii) a caracterização da gestação como de risco, com percepção do salário maternidade, quando a empregada for afastada e não for possível o exercício de suas atividades em local salubre na empresa.

**Trabalho do autônomo (Art. 442-B)** A regra de que a contratação de autônomo (com ou sem exclusividade de forma contínua ou não, se cumpridos os requisitos legais), afasta a qualidade de empregado foi mantida, mas passou a ser vedada a possibilidade de se exigir cláusulas de exclusividade. Além disso, foram estabelecidas novas condições para a contratação do autônomo.

**Trabalho Intermitente (Art. 452-A, B, C, D, E, F, G, E H)** A medida provisória regulamenta de maneira mais detalhada o contrato de trabalho intermitente, propondo, a exemplo, as disposições a seguir:

- » A data acordada para pagamento não poderá ser superior a um mês contado do primeiro dia de prestação de serviço;
- » Não há mais indenização obrigatória em caso de descumprimento do chamado para comparecimento para prestação de serviços;
- » No pagamento o empregado deve receber: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais;
- » 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;
- » Na rescisão do contrato de trabalho, exceto por justa causa, serão devidos o pagamento, pela metade, do aviso prévio indenizado e da indenização calculada sobre o FGTS, e na

Íntegra as demais verbas rescisórias. Estas verbas rescisórias, e o aviso prévio (que será necessariamente indenizado), serão calculados com base na média dos valores recebidos no curso do contrato intermitente, devendo ser considerados, para tanto, apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos 12 (doze) meses ou do período de vigência do contrato intermitente, se este for inferior;

- » Até 31 de dezembro de 2020, fica proibida a contratação como intermitente de ex-empregado, antes de decorridos 18 meses da demissão.

**Parcelas que não integram a remuneração (Art.457)** O abono foi excluído do rol de verbas que não integram a remuneração, ao passo que a gratificação de função foi incluída no rol de verbas que integram a remuneração. A frequência máxima para pagamento de prêmios fica sendo de 2 vezes ao ano e todas as verbas, exceto casos de isenção por lei, passam a constituir base de incidência do imposto de renda.

**Comissão de representação dos empregados (Art. 510-E)** Agora está expresso na lei que a comissão não substitui a função do sindicato de defender os direitos e interesses individuais ou coletivos da categoria, de forma que se mantém a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas.

**Negociação coletiva – negociado sobre o legislado (Art. 611-A)** No rol de itens que podem ser negociados, a medida dispõe que é permitida a negociação para enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, inclusive com possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Além disso, destaca que em ações coletivas que visem à anulação de cláusulas de convenções ou de acordo coletivos é obrigatória a participação dos sindicatos subscritores do instrumento coletivo, e veda a apreciação da anulação de cláusula coletiva em ação individual.

A medida provisória, que ainda destaca que a Lei n. 13.467/2017 se aplica aos contratos vigentes, agora seguirá o rito normal para exame pelas duas casas do Congresso Nacional.

**RT INFORMA** | Publicação da Confederação Nacional da Indústria - CNI | www.cni.org.br | Gerência Executiva de Relações do Trabalho - GERT | Gerente Executiva: Sylvia Lorena | Equipe Técnica: Ana Cristina Fechine, Ana Maria Fidelis, Andreia Carvalho, Aretha Amorim, Carolina Ávila, Desirée Timo, Larissa Leston, Lucas Lima, Luísa Bretas, Mariana Pimenta, Pablo Rolim, Rafael Kieckbusch, Reinaldo Damascena | E-mail: rt@cni.org.br | Design Gráfico: Carla Gadêlha - Núcleo de Editoração CNI | Autorizada a reprodução desde que citada a fonte. Documento elaborado com dados disponíveis até novembro de 2017.