
Antonio Bratefixe: A vigência da MP 808/17 e a reforma trabalhista

A reforma trabalhista em vigor desde 11/11/2017 não solucionou de forma completa todos os mais de 100 artigos alterados pela CLT.

Com o objetivo de reparar as lacunas deixadas pela lei, o governo federal publicou a Medida Provisória 808/17, regulamentando 17 pontos da reforma. Ocorre que a MP, por se tratar de dispositivo utilizado para questões urgentes, possui validade de 30 dias, prorrogada por mais 30. Foi o que ocorreu com a sua entrada em vigor no dia 14/11/2017, dias após a reforma trabalhista ser promulgada, sendo prorrogada por mais 30 dias.

O prazo está se encerrando, e os 30 dias de prorrogação se esgotam nesta segunda-feira (23/4), quando poderão ocorrer duas coisas: a MP ser votada e se torna lei ou não ser votada e perder sua eficácia.

Ao que parece, não há ambiente político para se votar a MP no Congresso, e o texto caminha para o fim de sua eficácia. Assim, os reflexos disso na reforma trabalhista, nos processos e contratos em curso podem trazer ainda mais insegurança jurídica para as relações de trabalho.

Isso porque a MP 808/17, por mais que não tenha solucionado todos os problemas e lacunas da reforma trabalhista, impactou em pontos centrais em questões sobre o trabalho intermitente, gestantes e lactantes e jornada 12x36, entre outros.

Uma das grandes discussões sobre o término da vigência da MP 808/17 é que ela solidificou um entendimento que gerou dúvidas quando a reforma trabalhista iniciou sua vigência, que se referem à sua aplicação ou não aos contratos de trabalho em curso.

O artigo 2º deixou claro que a Lei 13.467/17 possui aplicação imediata a todos os contratos de trabalho. Com o fim da MP 808/17, volta a valer o texto original da reforma, que nada diz sobre esse tema. Em uma análise do objetivo das leis e aplicação dos dispositivos com relação ao tempo, compreendemos que o artigo 2º da MP nada mais fez que deixar clara uma situação que legalmente se aplica. As leis possuem aplicação imediata, e independentemente do texto da MP afirmando sua aplicabilidade imediata, a Lei 13.467/17 já possuía em sua essência os efeitos de vigorar sobre todos os contratos em curso. Ocorre que, com o fim da MP, por óbvio que tais discussões podem ser revitalizadas, fazendo com que os tribunais se posicionem diretamente sobre o tema.

Com a perda de eficácia da MP/808, passa a valer o texto original, assim:

- Jornada 12x36: não há mais necessidade de ACT/CCT, podendo ser firmado acordo individual com o empregado;
- Danos morais: volta a ter como parâmetro de fixação do valor o salário do empregado ofendido;
- Trabalhador autônomo: volta a regra de possibilitar o contrato de trabalho autônomo com cláusula de exclusividade;
- Trabalho intermitente: exclui a quarentena de 18 meses e possibilita a contratação imediata de

empregados ativos;

- Gestante: só será afastada de atividades insalubres de grau máximo. Nos demais níveis, somente quando o médico de confiança atestar a impossibilidade do trabalho;
- Gorjeta: volta a valer a reforma que revogou artigos relativos à lei da gorjeta que já sofria duras críticas no passado.

Dessa forma, se muitos dos temas já possuíam diversos entraves para sua aplicação (como é o trabalho intermitente), com o fim da vigência da MP 808/17, voltamos a um cenário ainda de mais incertezas e mensuração dos riscos das atividades desenvolvidas sob a sua vigência.

É preciso aguardar os desdobramentos da MP, onde o governo poderá editar uma nova medida provisória para tratar do tema, entretanto, tudo é incerto, e o cenário político não se mostra favorável para uma discussão sobre tais pontos.

Às empresas, é preciso cautela e uma análise precisa dos caminhos e decisões tomadas, com avaliação e gestão dos riscos envolvidos sob a perspectiva da reforma e da MP nos contratos em vigência e futuros.

Date Created

22/04/2018