

LEI 13.467/17

Frentes de resistência à reforma trabalhista

Neuriberg Dias*

A reforma trabalhista aprovada no Congresso e transformada na Lei nº 13.467/17, que passa a vigorar em novembro (120 dias após sanção), provocará mudanças profundas nas relações de trabalho com prejuízos aos trabalhadores e sindicatos.

As restrições à Justiça do Trabalho, a retirada de atribuições dos sindicatos, a ampliação da negociação coletiva sem ter o limite da lei (CLT) e os novos modelos de contrato de trabalho, em especial o autônomo exclusivo e o intermitente, são exemplos de mudanças orientadas para a redução de custos, facilitação de contratação e conseqüente flexibilização de direitos com expectativa de geração de empregos precários e competitividade das empresas.

Para enfrentar essas mudanças existem pelo menos três frentes de resistência aos retrocessos sociais: 1) a institucional, 2) a jurídica e a 3) sindical.

Na frente institucional em particular no Congresso Nacional e no governo, espaços de correlação de forças desfavoráveis e baixa influência dos trabalhadores, será reaberto o debate por meio de medida provisória com mudanças na reforma trabalhista defendidas pelo governo durante a tramitação da lei no Senado Federal.

São pelos menos oito pontos de modificação: 1) trabalho intermitente (nova redação); 2) jornada 12x36 (nova redação); 3) representação em local de trabalho (nova redação); 4) gestante e lactante (vedação); 5) insalubridade e negociação coletiva (nova redação); 6) dano extrapatrimonial (nova redação); 7) autônomo exclusivo (nova redação); e 8) contribuição sindical (nova redação).

Ao ser enviada para exame do Congresso, a medida provisória tem vigência imediata e deve ser aprovada no prazo de 120 dias pelos parlamentares. Caso não seja modificada vai à promulgação; se for, vai à sanção presidencial.

Em um cenário de incerteza em relação à conclusão da tramitação dessa proposta, restará nessa frente de resistência a alternativa de minimizar algumas perdas e, por outro lado, também pode oferecer ameaças como, por exemplo, antecipação da vigência da lei caso a medida provisória modifique sua cláusula de vigência e há ainda riscos de piorar a legislação.

Na frente jurídica é necessário fazer a interpretação da aplicação da nova legislação e também buscar construir um entendimento para restringir seus efeitos mais prejudiciais aos trabalhadores. O caminho de uma eventual Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) traz riscos em função da composição do STF e de suas decisões recentes como,

por exemplo, o fim da ultratividade e a desaposentação.

A ação deve ser unitária no sentido de concentrar na Justiça trabalhista a defesa dos direitos previstos na Constituição e respeito ao cumprimento de normas internacionais das quais o Brasil faz parte como as da OIT e de Direitos Humanos, fontes imprescindíveis para evitar a exploração aviltante do trabalho.

E, na sindical, principal frente de resistência, é imprescindível a ampliação da participação dos trabalhadores e conscientização sobre as armadilhas trazidas pela reforma trabalhista.

A ampliação dos acordos individuais, a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado, do acordo sobre a negociação coletiva, e ainda a livre estipulação das relações de trabalho entre empregado e empregador devem ser alvo de campanhas para esclarecimentos no sentido de aproximar cada vez mais os trabalhadores do sindicato para a tomada de decisões.

E, por fim, a formação sindical, política e para a cidadania dos dirigentes e dos trabalhadores deverá ser constante para ser efetiva a resistência em todas essas frentes. Em especial, é preciso canalizar todos os esforços para rever o quadro institucional com a eleição de um Congresso Nacional e de um governo que tenham compromissos com a classe trabalhadora.

Mudanças da reforma trabalhista: Lei 13.467/17

TEMA	HOJE	MUDANÇA
SÚMULAS DE JURISPRUDÊNCIA DO TST	<p>Permite editar súmula e outros enunciados.</p> <p>Emenda Constitucional 45, que modificou o art. 114 da Constituição Federal para condicionar o dissídio de natureza econômica na Justiça do Trabalho ao "de comum acordo" entre a empresa ou a entidade patronal e o sindicato de trabalhadores.</p>	Impede que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do TST possa criar obrigações não previstas em Lei.
AMPLIAÇÃO DO TRABALHO PARCIAL	<p>Duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.</p> <p>O salário pago ao empregado sob regime de tempo parcial é proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.</p> <p>Lei Complementar nº 150/15, o empregado doméstico também pode se submeter ao trabalho em regime de tempo parcial.</p>	Duração não exceda a trinta horas semanais , sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais , com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

TEMA	HOJE	MUDANÇA
TEMPO IN ITINERE (DESLOCAMENTO DO TRABALHADOR)	O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.	O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.
BANCO DE HORAS	Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de convenção ou acordo coletivo de trabalho , o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. Lei nº 9.601/98, art. 59, § 2º.	O banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito , desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Banco de horas anual através de convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho.
JORNADA 12/36 HORAS	Jornada de trabalho somente será de 8 horas diárias, acrescida de duas horas extras, exceto no caso de acordo ou convenção coletiva de trabalho (CF, Art. 7, XIII); e Súmula 444 do TST - convenção ou acordo coletivo de trabalho.	Permite que acordo individual escrito possa estabelecer a jornada de 12 horas diárias, seguidas por 36 de descanso.
FÉRIAS EM TRÊS PERÍODOS	As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.	Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos , sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.
EMPREGADA GESTANTE OU LACTANTE QUE EXERÇA ATIVIDADES OU TRABALHE EM LOCAIS E OPERAÇÕES INSALUBRES	A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.	Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. Os horários dos descansos deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.
CONTRATAÇÃO DO AUTÔNOMO	Toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Art. 3º da CLT.	A contratação do autônomo , cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.
CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.	O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador , exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.
EXCLUSÃO DO SALÁRIO DE IMPORTÂNCIAS COMO DIÁRIAS E ABONOS	A legislação atual determina que sejam considerados como salário as diárias e ajudas de custo que excedam 50% do salário, enquanto os abonos, que têm nítido caráter remuneratório, devem sempre ser a ele somados, para todos os fins, notadamente encargos trabalhistas, FGTS e contribuição social.	Exclusão do salário de importâncias como diárias e abonos. Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

TEMA	HOJE	MUDANÇA
DISPENSAS IMOTIVADAS INDIVIDUAIS, PLÚRIMAS OU COLETIVAS PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA	Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. Art. 7º, I da CF. Requer autorização da representação sindical ou celebração de acordo.	As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.
CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA ARBITRAGEM / JUSTIÇA DO TRABALHO	Quando da rescisão de contrato de trabalho, o prazo prescricional é de dois anos, isto é, o empregado dispõe de dois anos para reclamar os direitos referentes aos últimos cinco anos de trabalho (de vigência do contrato).	Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem , desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.
PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO SOBRE AS ESTIPULADAS EM CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	Pode ocorrer se forem mais favoráveis do que a convenção coletiva.	Permite que as condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.
TERCEIRIZAÇÃO AMPLA E IRRESTRICTA	Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos. A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos Lei nº 13.429, de 2017. Súmula 331 do TST.	A prestação de serviços a terceiros na transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.
NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	Permite acordos e convenções prevaleçam desde que mais benéficos que a lei. CF, art. 7º, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.	Institui a prevalência do negociado sobre o legislado. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros , dispuserem sobre: 1) pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; 2) banco de horas anual; 3) intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; 4) adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; 5) plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; 6) regulamento empresarial; 7) representante dos trabalhadores no local de trabalho; 8) teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; 9) remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; 10) modalidade de registro de jornada de trabalho; 11) troca do dia de feriado; 12) enquadramento do grau de insalubridade; 13) prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; 14) prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; 15) participação nos lucros ou resultados da empresa.
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	Contribuição sindical obrigatória (imposto sindical) prevista no artigo 578 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Aplica aos trabalhadores ou empregadores ; Pagamento obrigatório, independentemente de serem filiados, ou não, a um sindicato.	Faculta o pagamento da contribuição sindical denominada de imposto sindical.
HORAS EXTRAS E ACORDO DE COMPENSAÇÃO	A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.	Horas extras diárias e regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito , para a compensação no mesmo mês.

TEMA	HOJE	MUDANÇA
INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E REPOUSO	<p>Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.</p> <p>Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar 4 horas.</p> <p>Art. 71, da CLT.</p>	Convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho podem reduzir intervalo para 30 minutos de alimentação e repouso.
PAGAMENTO DE VERBAS RESISÓRIAS	O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão , do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.	Na extinção do contrato de trabalho , o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social , comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias.
QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	Não há previsão na legislação vigente.	<p>Facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.</p> <p>O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.</p>
REPRESENTAÇÃO EM LOCAL DE TRABALHO	<p>Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.</p> <p>Art. 11, CF.</p>	<p>Prevê estabelecimento de representante em local de trabalho através de convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho com prevalência sobre a lei;</p> <p>Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.</p> <p>Veda a participação de sindicalizado como representante dos empregados e define prerrogativas concorrentes entre a comissão e o sindicato da categoria.</p>
LIVRE ESTIPULAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	<p>Permite que acordos e convenções prevaleçam desde que mais benéficos que a Lei.</p> <p>Representado pela entidade sindical.</p>	<p>Estabelece a livre estipulação com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso, de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</p> <p>Sem representação do sindicato nesse caso.</p>
TELETRABALHO	<p>Não regulado.</p> <p>Lei nº 12.551/11 - equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.</p>	<p>Teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.</p> <p>O teletrabalho é definido por tarefa e sem controle de jornada de trabalho e permite ajuste individual contratual.</p>
EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	<p>Não prevê a existência de acordo.</p> <p>Direitos integrais em caso de demissão do trabalhador.</p>	<p>O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas pela metade as seguintes verbas trabalhistas:</p> <p>1) o aviso prévio, se indenizado; e 2) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.</p>

(*) Jornalista, analista político e assessor legislativo do Diap