

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

TEMA	HOJE	MUDANÇA
<b>TEMPO IN ITINERE (DESLOCAMENTO DO TRABALHADOR)</b>	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, <b>salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.</b>	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, <b>inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.</b>
<b>BANCO DE HORAS</b>	Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, <b>por força de convenção ou acordo coletivo de trabalho</b> , 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 <b>acordo individual escrito</b> , desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.  <b>Banco de horas anual através de convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho.</b>
<b>JORNADA 12/36 HORAS</b>	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  <b>Súmula 444 do TST - convenção ou acordo coletivo de trabalho.</b>	Permite que <b>acordo individual escrito</b> possa estabelecer a jornada de 12 horas diárias, seguidas por 36 de descanso.
<b>FÉRIAS EM TRÊS PERÍODOS</b>	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.  <b>Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.</b>	Desde que haja concordância do empregado, <b>as férias poderão ser usufruídas em até três períodos</b> , 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.
<b>EMPREGADA GESTANTE OU LACTANTE QUE EXERÇA ATIVIDADES OU TRABALHE EM LOCAIS E OPERAÇÕES INSALUBRES</b>	A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, <b>devendo exercer suas atividades em local salubre.</b>	Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, <b>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.</b>  Os horários dos descansos deverão ser definidos em <b>acordo individual entre a mulher e o empregador.</b>
<b>CONTRATAÇÃO DO AUTÔNOMO</b>	Toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.  Art. 3º da CLT.	<b>A contratação do autônomo</b> , cumpridas por este todas as formalidades legais, <b>com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.</b>
<b>CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE</b>	O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo <b>determinado ou indeterminado.</b>	O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, <b>ou para prestação de trabalho intermitente.</b>  Considera-se como <b>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</b> , exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.
<b>EXCLUSÃO DO SALÁRIO DE IMPORTÂNCIAS COMO DIÁRIAS E ABONOS</b>	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 <b>caráter remuneratório, devem sempre ser a ele somados, para todos os fins, notadamente encargos trabalhistas, FGTS e contribuição social.</b>	<b>Exclusão do salário de importâncias como diárias e abonos.</b>  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, <b>não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.</b>

TEMA	HOJE	MUDANÇA
<b>DISPENSAS IMOTIVADAS INDIVIDUAIS, PLÚRIMAS OU COLETIVAS PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA</b>	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.  <b>Requer autorização da representação sindical ou celebração de acordo.</b>	As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, <b>não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.</b>  <b>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.</b>
<b>CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA ARBITRAGEM / JUSTIÇA DO TRABALHO</b>	Quando da rescisão de contrato de trabalho, o prazo prescricional é de dois anos, isto é, <b>o empregado dispõe de dois anos para reclamar os direitos referentes aos últimos cinco anos de trabalho</b> (de vigência do contrato).	Nos <b>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</b> , 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.
<b>PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO SOBRE AS ESTIPULADAS EM CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO</b>	Pode ocorrer se forem <b>mais favoráveis do que a convenção coletiva.</b>	Permite que as condições estabelecidas em <b>acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.</b>
<b>TERCEIRIZAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA</b>	Empresa <b>prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.</b>  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 <b>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.</b>  A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a <b>quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.</b>
<b>NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO</b>	Permite <b>acordos e convenções prevaleçam desde que mais benéficos que a lei.</b>  <b>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.</b>	<b>Institui a prevalência do negociado sobre o legislado.</b>  A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, <b>entre outros</b> , dispuserem sobre: <b>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.</b>
<b>CONTRIBUIÇÃO SINDICAL</b>	<b>Contribuição sindical obrigatória (imposto sindical) prevista no artigo 578 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).</b>  <b>Aplica aos trabalhadores ou empregadores ;</b>  <b>Pagamento obrigatório, independentemente de serem filiados, ou não, a um sindicato.</b>	<b>Faculta o pagamento da contribuição sindical denominada de imposto sindical.</b>
<b>HORAS EXTRAS E ACORDO DE COMPENSAÇÃO</b>	A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante <b>acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.</b>	Horas extras diárias e regime de compensação de jornada estabelecido por <b>acordo individual, tácito ou escrito</b> , para a compensação no mesmo mês.

TEMA	HOJE	MUDANÇA
<b>INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E REPOUSO</b>	<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, <b>no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.</b></p> <p>Não excedendo de seis horas o trabalho, será, <b>entretanto, obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar 4 horas.</b></p> <p>Art. 71, da CLT.</p>	<b>Convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho</b> podem reduzir intervalo para <b>30 minutos de alimentação e repouso.</b>
<b>PAGAMENTO DE VERBAS RESISÓRIAS</b>	O <b>pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão</b> , do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só será válido quando feito com a <b>assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.</b>	Na <b>extinção do contrato de trabalho</b> , o empregador <b>deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social</b> , comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias.
<b>QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS</b>	Não há previsão na legislação vigente.	<p>Facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o <b>termo de quitação anual de obrigações trabalhistas</b>, perante o sindicato dos empregados da categoria.</p> <p>O termo <b>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.</b></p>
<b>REPRESENTAÇÃO EM LOCAL DE TRABALHO</b>	<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 <b>estabelecimento de representante em local de trabalho através de convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho com prevalência sobre a lei;</b></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 <b>participação de sindicalizado como representante dos empregados e define prerrogativas concorrentes entre a comissão e o sindicato da categoria.</b></p>
<b>LIVRE ESTIPULAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS</b>	<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 <b>preponderância sobre os instrumentos coletivos</b>, 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><b>Sem representação do sindicato nesse caso.</b></p>
<b>TELETRABALHO</b>	<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 <b>prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador</b>, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.</p> <p><b>O teletrabalho é definido por tarefa e sem controle de jornada de trabalho e permite ajuste individual contratual.</b></p>
<b>EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO</b>	<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 <b>extinto por acordo entre empregado e empregador</b>, caso em que serão devidas <b>pela metade</b> as seguintes verbas trabalhistas:</p> <p>1) o <b>aviso prévio, se indenizado</b>; e 2) a <b>indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço</b>, 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 <b>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.</b></p>

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