

# PROJETO ZAC DE CAPACITAÇÃO

## CONTAGEM REGRESSIVA DA REFORMA TRABALHISTA

1

(ENTRADA EM VIGOR DA LEI N. 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017)



**TEMA: RESTRIÇÃO DE FORMAS DE**

**CONTRATAÇÃO POR**

**INSTRUMENTO COLETIVO**

**FALTAM**



**DIAS**



A **Zilmara Alencar Consultoria Jurídica - ZAC** em continuidade à Capacitação com Contagem Regressiva para a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017 (que ocorrerá no dia 11 de novembro de 2017), disponibiliza no dia de hoje material sistematizado sobre o tema “Restrição de Formas de Contratação por Instrumento Coletivo”.

O tema será abordado nos seguintes aspectos:

- ➡ O QUE ALTEROU;
- ➡ QUAIS AS PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS;
- ➡ O QUE AS ENTIDADES SINDICAIS PODEM FAZER.



RESTRIÇÃO DE FORMAS DE CONTRATAÇÃO POR INSTRUMENTO

3



REFORMA TRABALHISTA. INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO. VALIDADE DE CLÁUSULA QUE RESTRINGE AS FORMAS DE CONTRATAÇÃO.





## O QUE ALTEROU?

A Lei n. 13.467 (Reforma Trabalhista), de 13 de julho de 2017, inseriu o artigo 611- A, dispondo que tanto a convenção coletiva quanto o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre o legislado quando, entre outros, dispuserem sobre determinados assuntos, trazendo um rol meramente exemplificativo das cláusulas dos instrumentos coletivos:

CLT (ANTES DA ALTERAÇÃO)	CLT (ALTERADA PELA LEI N. 13.467/2017)
 Não havia previsão	 Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, <b>entre outros</b> , dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas individual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – 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;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – **teletrabalho**, regime de sobreaviso, e **trabalho intermitente**;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;



XII - identificação dos cargos que demandam a fixação da cota de aprendiz; XIII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIV - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

	XV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XVI – participação nos lucros ou resultados da empresa.
--	---

A inclusão deste dispositivo contraria o entendimento que prevalecia junto aos tribunais, uma vez que dizia que a negociação coletiva poderia criar vantagens materiais e jurídicas acima do padrão fixado em lei modulando a natureza e os efeitos da vantagem estabelecida, entretanto, a regra geral, era de que o instrumento coletivo não tinha o poder de restringir ou modular vantagens estipuladas por lei, salvo se efetivamente assim o autorizasse.

A nova legislação trouxe ainda artigo especificando direitos que se suprimidos ou reduzidos serão considerados ilegítimos:

CLT (ANTES DA ALTERAÇÃO)	CLT (ALTERADA PELA LEI N. 13.467/2017)
 Não havia previsão	 Art. 611-B. <b>Constituem objeto ilícito</b> de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, <b>exclusivamente</b> , a supressão ou a



redução dos seguintes direitos:

I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

IV – salário-mínimo;

V – valor nominal do décimo terceiro salário;

VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII – salário-família;

IX – repouso semanal remunerado;

X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;  
XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;  
XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;  
XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;  
XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;  
XIX – aposentadoria;  
XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;  
XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;  
XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;



XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;



XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

	<p>XXIX – tributos e outros créditos de terceiros.</p> <p>Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.</p>
--	--

Outra questão inserida da Consolidação das Leis Trabalhista pela “Reforma Trabalhista” foi a inserção de novas modalidades de contratação por parte das empresas e equiparadas, é o caso do Teletrabalho e do Trabalho Intermitente:

CLT (ANTES DA ALTERAÇÃO)	CLT (ALTERADA PELA LEI N. 13.467/2017)
 <p>Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.</p> <p>§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou</p>	 <p>Art. 443. 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.</p> <p>(...)</p> <p>§ 3º <b>Considera-se como intermitente o</b></p>

<p>ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.</p> <p>§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:</p> <p>a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;</p> <p>b) de atividades empresariais de caráter transitório;</p> <p>c) de contrato de experiência.</p>	<p>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.</p>
<p>Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:</p> <p>I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;</p> <p>II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.</p> <p>Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança,</p>	<p>Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Duração do trabalho) (...) <b>III - os empregados em regime de teletrabalho.</b></p>

compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).





## CONSEQUÊNCIAS

As convenções e os acordos coletivos são reconhecidos pela Constituição Federal como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, é o que dispõe o artigo 7º, XXVI.

A negociação coletiva também foi consagrada pela Constituição Federal como forma de solução de conflitos coletivos de trabalho, em seu artigo 8º, III, quando estabelece que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas

Com o rol exemplificativo do artigo 611-A acima citado, podem ser inseridos outros pontos para serem objetos de negociação coletiva e que terão prevalência sobre a lei.

Apesar disso, é claro, que o processo negocial não pode contrariar os preceitos fundamentais do próprio direito do trabalho, o que poderia ocorrer quando feita a contratação de forma indiscriminada de terceirização, trabalho intermitente e teletrabalho, por exemplo.

A própria constituição traz limites claros à contratação quando traz a dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III), valorização do trabalho e emprego (art. 1º, III, combinado com art. 170, caput), objetivo de erradicar a pobreza,

marginalização e reduzir as desigualdades sociais (art. 3º, III), a busca da promoção do bem de todos (art. 3º, IV), bem como objetivo do bem estar e da justiça social (art. 193).

Neste sentido, a contratação por determinadas modalidades sem limites não é compatível com a ordem constitucional.

Além disso, a livre organização de atividades empresariais, defendida também pela Constituição não pode ser valorada acima do valor do trabalho (art. 1º, IV, da CF) e também não pode ser capaz, por exemplo, de tornar inválida cláusula de instrumento coletivo de trabalho aprovada pela categoria.

Sobre o assunto, cabe consignar alguns entendimentos expostos pelo TST:

RO 1100-32.2009.5.15.0000, ano de 2012. “não padece de nulidade a cláusula de convenção coletiva de trabalho que veda a terceirização na atividade fim de condomínio, pois o prejuízo alegado pelo Sindicato autor, representante de empresa de mão-de obra, não pode se contrapor ao legítimo interesse vinculado à relação entre as partes signatárias da convenção coletiva de trabalho, qual seja, a proteção do emprego dos trabalhadores de condomínios”.

RR – 194500-09.2009.5.15.099, ano 2016. “o princípio da autonomia privada coletiva faculta aos entes coletivos a criação de normas que prestigie a adoção de modelo clássico de relação de trabalho bilateral – relação de emprego – (art. 2º e 3º da CLT) em detrimento da possibilidade de terceirizar serviços, sobretudo quando se releva evidente, nessas hipóteses, a melhoria da condição social dos empregados envolvidos, a partir da concretização de direitos trabalhistas garantidos por norma de ordem pública”.





## O QUE AS ENTIDADES SINDICAIS PODEM FAZER?

Considerando o reconhecimento dos instrumentos coletivos pela Constituição, fundamentado no artigo 7º, XXVI.

Considerando que a negociação coletiva é forma de solução de conflitos coletivos de trabalho, artigo 8º, III.

Considerando os preceitos constitucionais, a exemplo da busca da promoção do bem de todos (art. 3º, IV), bem estar e justiça social (art. 193).

Considerando que a livre organização de atividades empresariais não pode ter importância acima do valor do trabalho.

Considerando o artigo 611-A da CLT, inseridos pela Lei 13.467/2017, determinando que o negociado prevalece sobre o legislado e que o tema não é considerado objeto ilícito pelo artigo 611-B.

As entidades sindicais podem inserir cláusulas de restrição de formas de contratação para as atividades de determinada categoria por instrumento coletivo, fixando condições de trabalho adequadas aos trabalhadores vinculados ao âmbito de representação dos signatários da norma coletiva.

Este entendimento corrobora com o Enunciado aprovado pela ANAMATRA na 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, em outubro de 2017, veja ementa:

“É válida cláusula de instrumento coletivo que restringe terceirização, teletrabalho ou trabalho intermitente.”

Diante do exposto, a Zilmara Alencar Consultoria Jurídica – ZAC se coloca à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas e auxiliar no que for possível.

Brasília/DF, 02 de novembro de 2017.

Zilmara Alencar

Consultoria Jurídica