

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA FACULDADE  
DE DIREITO**

**RAPHAEL FERREIRA DE ASSUMÇÃO**

**A REFORMA TRABALHISTA E A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO  
COM O ENFRAQUECIMENTO DOS SINDICATOS**

**Juiz de Fora  
2017**

**RAPHAEL FERREIRA DE ASSUMÇÃO**

**A REFORMA TRABALHISTA E A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO  
COM O ENFRAQUECIMENTO DOS SINDICATOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel, na área de concentração Direito sob orientação da Prof. Jussara Araújo de Almeida Leão.

Juiz de Fora, 06 de novembro de 2017.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador: Prof. Jussara Araújo de Almeida Leão  
Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Dr. Flávio Bellini Salles  
Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Lucas Ferreira Cabreira  
Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora

# **A REFORMA TRABALHISTA E A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO COM O ENFRAQUECIMENTO DOS SINDICATOS**

## **LABOR REFORM AND PRECARIZATION OF EMPLOYMENT WITH THE UNDERSTANDING OF TRADE UNIONS**

### **RESUMO**

No dia 13 de julho de 2017 foi publicada a lei 13.467. O texto, denominado Reforma Trabalhista, passa a ter vigência a partir de 11/11/2017 alterando a CLT (Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943). As alterações são muitas, porém o presente trabalho busca dar foco às alterações relacionadas aos artigos que versam sobre a negociação direta, ou seja, disposições que permite o livre acordo entre as partes, empregador e empregado. Além disso aborda também a relação dessa permissão com a alteração prevista no novo texto que traz ao empregado a faculdade da contribuição sindical, anteriormente obrigatória. O intuito do presente estudo é demonstrar que a negociação direta associada à desobrigação de contribuir com os sindicatos das respectivas categorias pode causar um aumento da hipossuficiência do trabalhador frente aos contratantes. Têm-se, historicamente, os sindicatos como os grandes representantes e a força de luta da classe operária. Os mesmos operam em defesa dos interesses da classe trabalhadora, sobretudo, financiados pelo próprio trabalhador através da até então obrigatória contribuição sindical de cada uma das categorias existentes.

**PALAVRAS-CHAVE:** reforma trabalhista, negociação direta, contribuição sindical, hipossuficiência do trabalhador.

### **ABSTRACT**

On July 13, 2017, Law 13,467 was published. The text, called Labor Reform, becomes effective as of 11/11/2017 by amending the CLT (Decree Law 5,452 of May 1, 1943). The changes are many, but the present work seeks to focus on the changes related to the articles that deal with direct negotiation, that is, provisions that allow free agreement between the parties, employer and employee. In addition, it also discusses the relationship of this permission with the amendment provided in the new text that brings to the employee the faculty of union contribution, previously mandatory. The purpose of the present study is to demonstrate that the direct negotiation associated with the disengagement of contributing to the unions of the respective categories can cause an increase of the employee's hyposufficiency towards the contractors. The unions have historically been the great representatives and the fighting force of the working class. They operate in the interests of the working class, above all, financed by the worker himself through the hitherto obligatory union contribution of each of the existing categories.

**KEYWORDS:** labor reform, direct negotiation, union contribution, worker's hyposufficiency.

**SUMÁRIO:** 1 INTRODUÇÃO. 2.1 EVOLUÇÃO DO TRABALHO. 2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL. 3 FIM DA OBRIGATORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. 4 PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA OU DO ACORDO COLETIVO SOBRE A LEI. 5 A PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO SOBRE AS CONVENÇÕES COLETIVAS. 6 A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO. 7 FÉRIAS. 8 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. 9 TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL. 10 PRESTAÇÃO DE TRABALHO INTERMITENTE. 11 CONCLUSÃO. 12 REFERÊNCIAS.

## 1 INTRODUÇÃO

Desde 1º de Maio de 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) está vigente. É pacífico entre os principais doutrinadores que a legislação trabalhista brasileira carecia de revisão ou até mesmo uma reforma mais significativa tendo em vista que o trabalho, assim como a sociedade é dinâmico e faz com que seja necessário adequar às mudanças e evoluções pelas quais passamos ao longo desses mais de 74 anos.

Naquele momento de sua criação ouviu-se os apelos da classe trabalhadora que agonizava frente as péssimas condições de trabalho e a exploração evidente de um empresariado pouco preocupado em desenvolver políticas e garantias para a classe operária, porém a CLT veio em um momento em que as manifestações por parte de quem era explorado ganhou tamanha força que tornou-se inevitável a manutenção da situação até então vigente.

Hoje vivemos um cenário diverso e isso fica evidente no momento que avaliamos a reforma apresentada e que entra em vigor a partir do dia 11 de novembro do presente ano. Na contramão das concessões feitas naquele primeiro de maio a presente reforma está sendo criticada por ser um movimento quase que de 180 graus pois altera o viés pró trabalhador por um viés que se aproxima do empresariado.

Na busca por esse debate será realizado uma pesquisa jurídico-teórica tendo por base os comentários e ensinamentos de alguns doutrinadores, bem como o posicionamento adotado por eles frente às mudanças que passarão a vigorar com o texto trazido pela lei 11.467 de 13 de julho de 2017.

O principal ponto do presente trabalho é a constatação de que as alterações feitas podem gerar piora nas condições de trabalho tendo em vista que vários dispositivos aumentam a chamada negociação direta, ou seja, permitem o livre acordo entre os 2 polos da relação como se na prática houvesse uma isonomia entre os mesmos e isso, na prática, não é uma realidade.

O presente artigo estrutura-se em dez tópicos que buscam levantar os principais pontos que modificam a CLT em um viés que demonstra o risco que corre a classe trabalhadora. Esse risco se caracteriza pela redução iminente da capacidade econômica dos sindicatos visto que estes precisarão de anuência prévia dos trabalhadores, das respectivas categorias, para manutenção da arrecadação atual, o que pode gerar um enfraquecimento das instituições de representação.

No segundo tópico, que vem logo em seguida, trataremos do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. O terceiro irá focar na prevalência da convenção coletiva ou do acordo coletivo sobre a lei. Os tópicos 4 e 5, tratarão, respectivamente, a prevalência do acordo coletivo sobre as convenções coletivas e a prestação de serviço na modalidade de teletrabalho. O sexto tópico é dedicado às alterações no instituto das férias. Do sétimo ao nonotópicos temos alguns dos pontos mais preocupantes da reforma a serem expostos na seguinte ordem: Rescisão do contrato de trabalho, termo de quitação anual e prestação de trabalho intermitente. Em seguida no décimo e último tópico encerraremos o trabalho com as ponderações finais e a conclusão atingida.

## **2 FIM DA OBRIGATORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

O artigo 579 da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 altera o artigo de mesmo número da CLT, inalterado desde a sua publicação, e traz a seguinte redação:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no artigo 591 desta consolidação.

O disposto na CLT, no mesmo artigo, é a obrigatoriedade da contribuição por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria. Tem-se até a alteração:

Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma de profissão liberal, em favor do Sindicato representativo da mesma categoria ou profissão, ou, inexistindo este, na conformidade no disposto no art. 591.

Verifica-se dessa forma que a contribuição de fato passa a ser facultativa e ao mesmo tempo condicionada à anuência prévia e expressa dos empregados. Assim espera-se que haja norma regulamentar do Ministério do Trabalho, definido um critério objetivo para essa questão. Além disso, como não há previsão sobre a forma, acredita-se que a mesma deverá ser escrita. O movimento esperado com essa mudança é uma maior movimentação dos sindicatos

para conseguir essa aceitação voluntária dos trabalhadores para que não haja prejuízo no recolhimento da contribuição. Assim se manifesta Playton Teixeira:

Com essa nova imposição de prévia e expressa autorização para que seja efetuado o desconto, os sindicatos passarão a ter que se esforçar mais para que obtenham dos seus representados a manifestação voluntária de permissão do recolhimento da contribuição...Desejamos que tal mudança venha fortalecer o sistema sindical, que há muito sofre com os efeitos perversos da adoção de um sistema calcado no tripé “unicidade sindical – contribuição compulsória – poder normativo da justiça do trabalho”. Enquanto esse poder normativo foi enfraquecido com a EC45/2004 e a contribuição compulsória desaparece com a Lei 13.467/2017, espera-se que a discussão sobre a unicidade sindical seja retomada, a fim de que se possa garantir a liberdade sindical plena, nos moldes preconizados pela Convenção nº 87 da OIT.<sup>1</sup>

### **3 PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA OU DO ACORDO COLETIVO SOBRE A LEI**

Preliminarmente cabe mencionarmos o que relata o professor Pedro Mahin Araujo Trindade, o qual infere que

[...] dentre esses novos campos de enfrentamento, talvez um dos mais importantes seja o do princípio da "intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva", mencionado no parágrafo 3 do artigo 8 e no parágrafo 1 do artigo 611-A da “nova” CLT.

Dizem os referidos dispositivos que "No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da lei 10.406, de 10/1/02 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

[...] O propósito da alteração legislativa é evidente: restringir ao máximo o exercício do controle de legalidade e de constitucionalidade de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho pela Justiça do Trabalho.

[...] Conjugado com o disposto no caput do artigo 611-A da “nova” CLT, segundo o qual "A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei [...]", o

---

<sup>1</sup> NETO, Playton Teixeira. Lei da reforma trabalhista comentada artigo por artigo. 1. Ed. São Paulo: JHMIZUNO, 2017, p. 224.

"princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva" parece franquear ao poder econômico ampla margem de "negociação" para reduzir ou suprimir direitos dos trabalhadores, sem o risco de ver-se submetido ao crivo do Poder Judiciário.

E, neste ponto, o princípio concebido pelos legisladores que "reformaram" a CLT vai de encontro a direito fundamental de todo trabalhador e trabalhadora brasileira ou estrangeira residente no país, no sentido de que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito".

Ou seja, o princípio da "intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva" esbarra no limite da amplitude do acesso à Justiça, previsto na Constituição da República, de modo que a norma legal não pode se sobrepor a um direito fundamental estabelecido constitucionalmente. Ao contrário, deveria seguir a sua orientação.<sup>2</sup>

O artigo 611-A da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 não tem redação original na CLT até então vigente. O mesmo contém quinze incisos e cinco parágrafos. Destacaremos os mais pertinentes a nossa discussão. O disposto no referido artigo infere que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros”, tratem dos aspectos abordados a seguir.

Para discutir as implementações trazidas pelo presente artigo utilizaremos os pontos criticados pelo professor Éder Francelino Araújo<sup>3</sup>, o qual afere que algumas disposições relacionadas ao propósito do presente trabalho. A primeira crítica se dá em relação à redação do caput que não diferencia associados e não associados às entidades sindicais ou equivalentes mesmo com a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, já não bastasse essa lacuna a redação ainda traz o termo *entre outros* que ao invés de manter o caráter restritivo do dispositivo cria a possibilidade de supressão ou redução de direitos. Na sequência vamos abordar os incisos que possuem correlação com o tema abordado e levantar críticas pontuais sobre cada um deles.

I: pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais.

Trata-se de norma vazia tendo em vista que a própria Constituição traz os limites de 8 horas diárias ou 44 horas semanais.

---

<sup>2</sup> TRINDADE, Pedro Mahin Araujo. Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16MI26262381042>>.

<sup>3</sup> ARAÚJO, Éder Francelino. Lei da reforma trabalhista comentada artigo por artigo. 1. Ed. São Paulo: JHMIZUNO, 2017, p. 228.



II: banco de horas anual.

Não há nenhuma especificação no inciso e essa falta de previsão com relação aos limites cria insegurança e ao mesmo tempo risco à saúde dos empregados que poderiam incorrer em jornadas de 15 ou 17 horas por dia, por exemplo.

V: plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como a identificação dos cargos que se encontram em função de confiança.

Na prática o risco do presente dispositivo é excluir, de determinados trabalhadores, o regime geral de horas extras, intervalos, adicional e hora noturna.

VIII: teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente.

A crítica ao inciso VIII assemelha-se ao do inciso V, pois transfere para a norma coletiva as definições dos três institutos excluindo os mesmos direitos mencionados anteriormente.

XII: enquadramento de grau de insalubridade.

XIII: prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Propositalmente elencamos os dois incisos em conjunto. O grau de insalubridade é direito relacionado à medicina e segurança do trabalho e por esse motivo não deveria ser objeto de convenção ou acordo coletivo. Há risco iminente à saúde do trabalhador e já não bastasse isso, há disposição contrária no artigo 611-B em seu inciso XVIII que veda qualquer alteração nesse sentido.

Parágrafo 5º: Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha por objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

O professor Éder conclui, ainda, que as mudanças apresentadas enfraquecem a premissa anterior de lei mais favorável ao trabalhador gerando insegurança e possibilitando que as novas normas causem redução dos direitos dos trabalhadores.

#### **4 A PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO SOBRE AS CONVENÇÕES COLETIVAS**

Para entendermos a aplicação da nova redação do artigo 620 faz-se necessário primeiramente retomar a diferença de conceito entre acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho. Nesse ponto do presente artigo compartilharemos os ensinamentos do professor Abel Ferreira Lopes Filho<sup>4</sup>. O acordo coletivo é resultado de negociação entre um sindicato de uma categoria e uma determinada empresa enquanto a convenção coletiva tem amplitude maior e é resultado do que é pactuado entre os sindicatos de empregados de uma determinada categoria econômica e o sindicato patronal. Fazendo um paralelo, é como se a convenção fosse gênero e o acordo espécie. O ponto de preocupação com a nova redação do referido artigo é o fato de possibilidade de supressão do princípio da norma mais favorável ao empregado visto que o exposto nesse sentido na redação originária do artigo foi retirado. A própria constituição federal em seu artigo 7º, inciso VI, traz um princípio e na sequência o relativiza. Nesse dispositivo temos a irredutibilidade do salário, mas há exceção prevista para convenção ou acordo coletivo. Menciona ainda o professor Abel que há jurisprudência nesse sentido devido à teoria do conglobamento, que faz com que necessário a análise em conjunto e não isoladamente das normas. Nesse sentido:

Súmula 202 do TST: GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21 e 21.11.2003. Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem o direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

#### **5 A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO**

Para tratar dessa nova modalidade de contratação trazida pela reforma compartilharemos os preceitos trazidos pelo professor Deusmar José Rodrigues.

---

<sup>4</sup> FILHO, Abel Ferreira Lopes. Lei da reforma trabalhista comentada artigo por artigo. 1. Ed. São Paulo: JHMIZUNO, 2017, p. 236.

Preliminarmente cabe o reconhecimento do instituto como necessário tendo em vista os avanços tecnológicos e a já existência, na prática dessa modalidade produtiva. Nas palavras do professor Deusmar Rodrigues, “o teletrabalho é uma das faces mais visíveis da era digital”<sup>5</sup>. Fazendo uso do direito comparado observa-se nos termos do art. 165º da lei 7/09 (Código de Trabalho de Portugal), considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e por meio do recurso a tecnologias de informação e comunicação. Há uma extensa lista de vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho, como por exemplo o fim da necessidade de deslocamentos entre a residência e o trabalho e o retorno em trajeto inverso, o aumento da oferta de mão de obra capacitada com a exclusão das barreiras físicas entre empregador e empregados de localidades distintas, dentre outros. Adentremos nos pontos mais polêmicos relacionados ao assunto.

Primeiramente, a dicotomia: unilateralidade para alteração de modalidade X princípio da condição mais benéfica. Ao que parece, se o colaborador tem a modalidade de teletrabalho como mais vantajosa para si, a alteração unilateral o prejudica e com isso se contrapõe ao artigo 468 da CLT que prevê a possibilidade de alteração nas condições de trabalho apenas por mútuo consentimento e desde que não haja prejuízo para o trabalhador (princípio da condição mais benéfica). Outro ponto que cabe aqui mencionar é o disposto na sequência do capítulo destinado ao teletrabalho. No art. 75-D há previsão que itens relacionados a estrutura necessária para realização do trabalho serão previstos em contrato escrito. Há contradição nesse ponto pois o artigo 2º da CLT, ao definir o empregador já cria vínculo obrigacional entre este e o fornecimento das condições de trabalho pois este é o detentor do empreendimento e riscos da atividade econômica. O professor Deusmar discorda ainda de que a norma seria abstratamente inconstitucional tendo em vista que se as exigências para a prestação do serviço pudessem ser supridas com itens que as pessoas normalmente possuem a norma se manteria constitucional.

## **6 FÉRIAS**

Esse é um dos itens da reforma que vem gerado grande repercussão. O texto da CLT atualmente em vigor permite, excepcionalmente, o fracionamento das férias em 2 períodos. A

---

<sup>5</sup> RODRIGUES, Deusmar José. Lei da reforma trabalhista comentada artigo por artigo. 1. Ed. São Paulo: JHMIZUNO, 2017, p. 92.

regra atual é a concessão em um período de 30 dias e tem previsão no caput do atual artigo 134 da CLT. A ressalva para permissão de fracionamento em 2 períodos, um dos quais não inferior a 10 dias corridos é feita no parágrafo primeiro do mesmo dispositivo. Com a reforma o caput permanece inalterado, porém a mudança pode ser visualizada na nova redação do parágrafo primeiro:

§ 1º Desde que haja concordância do trabalhador, as férias poderão ser usufruídas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

Para adentrarmos na discussão a respeito do referido dispositivo, nos apoiaremos nos questionamentos trazidos pela professora Carla Franco Zannini. Para a autora o dispositivo por si só já é contraditório pelo entendimento de que as férias têm relação direta com a segurança e a saúde do empregado, uma vez que corroboram para o equilíbrio físico e emocional do trabalhador<sup>6</sup>. Além disso, consta ratificada, por nossa república a convenção 132 da OIT<sup>7</sup>, a restrição de que em nenhuma hipótese a duração das férias será inferior a 3 semanas de trabalho por um ano de serviço. Zannini critica ainda a revogação do §2º do mesmo artigo que vedava a concessão fracionada a maiores de 50 anos e aos menores de 18. A crítica se dá no âmbito dos menores pois a autora acredita que poderia ser feita restrição à conciliação com período de férias escolares pois as férias durante período letivo não proporcionarão o devido descanso, quanto aos maiores de 50 anos a autora não faz a crítica pela revogação tendo em vista que esta entende que hoje aos 50 anos os trabalhadores ainda estão ativos e dispostos devido à qualidade e expectativa de vida atual. Por fim, a autora critica a ausência da forma com que se dará a anuência por parte do empregado, pois esse ponto não faz parte do texto reformado.

---

<sup>6</sup> ZANNINI, Carla Franco. Lei da reforma trabalhista comentada artigo por artigo. 1. São Paulo: Ed. Jhmizuno, 2017, p. 99.

<sup>7</sup> O artigo 3º, parágrafos 2º e 3º, da convenção 132 da OIT, definiu o período mínimo para a duração das férias anuais, às quais os empregados têm direito, sendo esse usufruto de no mínimo 21 dias, após completar 1 ano de serviço. Este limite mínimo deve ser respeitado pelos países que ratificaram a convenção. O Brasil, ao acatar o disposto no parágrafo 2º deste artigo, quando da ratificação da convenção, informou que as férias anuais dos empregados são de 30 dias. Assim, o preceito alterado fere inclusive a ratificação da república brasileira com a OIT.

## 7 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Neste tópico destacaremos três dispositivos trazidos pela reforma, todos relacionados ao término do contrato de trabalho. Primeiramente falaremos do artigo 477-A:

477-A: 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.

Em relação a esse tópico, o professor Ricardo Oliveira de Souza tem o entendimento de que não há direito trabalhista violado, uma vez que caso o empregado se sinta lesado o mesmo pode buscar amparo judicial tendo em vista a inafastabilidade do poder judiciário<sup>8</sup>. O ponto de preocupação com o dispositivo acima é outro. A partir da equiparação de todas as 3 formas dispensa gera maior insegurança para os trabalhadores, sobretudo em tempos de crise, com relação às demissões em massa, tendo em vista que poderão ser formalizadas sem nenhuma participação sindical uma vez que passam a ser equiparadas às demissões individuais. Além disso, o sindicato, que nos em tempos atuais, homologa as rescisões de contrato com tempo de serviço superior a 1 ano, deixará de atuar nesse viés de fiscalização e conferência dos acertos.

477-B: Plano de demissão voluntária ou incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, prevista 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.

Uma vez equiparadas as modalidades de dispensa como mencionado anteriormente em referência ao artigo 477-A, o novo dispositivo da sequência, 477-B, trata de PDV ou PDI (plano de demissão voluntária ou incentivada) seguindo ainda o entendimento trazido pelo professor Ricardo Oliveira de Souza, este dispositivo serve para conferir segurança jurídica para ambas as partes, tanto empregado, quanto empregador, visto que há milhares de

---

<sup>8</sup> SOUZA, Ricardo Oliveira de. Lei da reforma trabalhista comentada artigo por artigo. 1. Ed. São Paulo: JHMIZUNO, 2017, p. 193.

questionamentos no judiciário trabalhista acerca desses tipos de planos. Para o empregador não há de se duvidar a importância da fixação dessa certeza de quitação, tendo em vista que ele mesmo ofertou o programa a fim de controlar os gastos, que via de regra são extremamente altos, com as rescisões contratuais. Há dois pontos aqui que devem ser mencionados. O primeiro é com relação a sindicalização: a partir do término da contribuição obrigatória, o trabalhador não sindicalizado ficará sujeito às mesmas regras e condições estabelecidas? Nesse ponto, o entendimento do professor Ricardo Oliveira de Souza é afirmativo, uma vez que se trata de pactuação em concordância com os termos ofertados pelo empregador. O outro ponto é o fim da redação do dispositivo, “salvo disposição em contrário estipulada entre as partes”<sup>9</sup> (SOUZA, 2017, p. 193). Com relação a essa ressalva precisamos lembrar a diferença entre as partes. De um lado temos o empregador sem mais interesse na manutenção do contrato de trabalho, em busca de aceitação de condições ofertadas com um orçamento estipulado para tal e em busca de segurança jurídica para resolver o distrato sem posteriormente ser questionado via judiciário. Do outro lado temos o trabalhador, com vários anos de prestação de serviço que na prática apenas vai poder avaliar as condições ofertadas e decidir se para ele é viável ou não o plano.

484-A: O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

- a) O aviso prévio, se indenizado; e
- b) A indenização sobre o saldo do fundo de garantia do tempo de serviço, prevista no §1º do art. 18 da lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990;

II- na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§1º 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 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no programa de seguro desemprego.

---

<sup>9</sup> SOUZA JUNIOR. Antônio Umberto de. Lei da reforma trabalhista comentada artigo por artigo. 1. Ed. São Paulo: JHMIZUNO, 2017, p. 203.

De forma preliminar, sem prejuízo de algumas críticas que serão tecidas a respeito do disposto acima, Souza Junior elogia a criação de um mecanismo de rescisão contratual em comum acordo, algo absolutamente normal em qualquer relação contratual. Um exemplo citado pelo próprio autor é o casamento, que por excelência é um contrato formal e solene e mesmo assim possibilidade de distrato. Até então só tínhamos a opção de dispensa imotivada ou sem justa causa por parte do empregador, a rescisão indireta por parte do empregado e muito raramente a rescisão por culpa recíproca. Essa possibilidade de distrato tem a pretensão de resolver 2 problemas corriqueiros. O primeiro é o *pedido para ser mandado embora*, que geralmente vem após o desgaste na relação de emprego e que geralmente quando não atendido pelo empregador gera uma piora no rendimento do empregado que passa a produzir ou a se comprometer menos para forçar esse desligamento. O outro problema que também tem grande incidência na justiça do trabalho é o *famoso acordo*. Empregado e empregador se unem para forjar a rescisão, o empregador emite quitação como se a dispensa fosse sem justa causa, o empregado assina a quitação das verbas de forma completa, mas devolve os 40% da multa sobre o FGTS para o empregador. Busca-se com o previsto nesse novo dispositivo trazido pela reforma não só a criação de mecanismo de distrato, mas também a diminuição com os gastos gerados pelo pagamento do seguro desemprego e a desobstrução do judiciário trabalhista com essa demanda hoje tão repetida.

## **8 TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

Trata-se de mais uma inovação da reforma sem correspondência na legislação vigente. Segue o texto criado:

Art. 507-B. É 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.

Parágrafo Único. 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.

Para tratar do tópico em questão, referenciamos o professor Antônio Umberto de Sousa Junior:

Segundo o novo texto legal, as partes de um contrato de trabalho poderão submeter ao sindicato da categoria profissional um documento declaratório de plena satisfação das obrigações trabalhistas de determinado ano, produzindo a chancela sindical em tal instrumento eficácia liberatória quanto a todas as parcelas e demais obrigações nele especificadas.

A novidade soma-se a outras hipóteses, dentro e fora do direito do trabalho, de desjudicialização do sistema de composição de conflitos. Lembre-se da consignação extrajudicial bancária (criada em 1994 e hoje alojada no art. 539, §§ 1º ao 4º, do CPC), do divórcio, da separação ou extinção da união estável por escritura pública (atualmente contemplado no art. 733 do CPC), dos inventários e partilhas amigáveis (implantado pela Lei 11.441/07 e hoje também abrigado no novo CPC, no art. 610, §§ 1º e 2º) e ainda das comissões de conciliação prévia (CLT, art. 625-A e seguintes)<sup>10</sup>.

Não se sabe se com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical esse serviço teria valor a ser cobrado como mecanismo de compensação por eventuais perdas com receitas anteriores de contribuição obrigatória. Outro ponto que chama atenção também está relacionado ao término da contribuição obrigatória. O trabalhador não sindicalizado terá a mesma assistência no momento da homologação do termo? Ao que parece há uma grande quantidade de incertezas sobre o tema. Outro ponto que não pode deixar de ser levantado é a impossibilidade de se observar o que na prática a faculdade de que trata o texto do caput não abrange de forma ampla o trabalhador, tendo em vista que a necessidade de preservação do emprego acaba por mitigar o poder de resistência ou pelo menos de questionamento do polo hipossuficiente dessa relação de trabalho.

## **9 PRESTAÇÃO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Com o objetivo de desenvolver a discussão sobre esse tema aprofundaremos na exposição feita pela professora Carla Franco Zannini. Segue o texto criado:

---

<sup>10</sup> SOUZA JUNIOR. Antônio Umberto de. Lei da reforma trabalhista comentada artigo por artigo. 1. Ed. São Paulo: JHMIZUNO, 2017, p. 203.



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.

(...)

§3º 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<sup>11</sup>.

A autora dispara diversas críticas para o novo dispositivo, Primeiramente o rol não é restritivo, o que faz com que a princípio qualquer atividade possa ser prestada como trabalho intermitente e não apenas atividades de extrema sazonalidade como bares que necessitem de mais garçons nos fins de semana. Além disso, não há fixação de jornada mínima de horas, o que gera total incerteza e insegurança para os trabalhadores, pois, por mais que seja mantido o valor da hora de trabalho a quantidade é incerta e faz com que os trabalhadores não tenham certeza se os valores que serão percebidos serão suficientes para cumprir com suas expectativas e necessidades financeiras. Outro ponto crítico pelo fato de não termos rol taxativo das atividades que irão permitir esse tipo de modalidade de prestação de serviço é o risco de esvaziamento do contrato tradicional de trabalho. Um empregador pode, por exemplo, demitir parte do seu quadro de funcionários ou até mesmo alterar a modalidade do contrato haja vista falta de previsão para alocar os mesmos em horários considerados de pico e reduzir quadro em momentos de disponibilidade. Ou seja, esse dispositivo pode gerar diminuição significativa na renda dos trabalhadores pela flexibilização da jornada de trabalho.

## 10 CONCLUSÃO

Este artigo tinha por objetivo estudar as alterações e novos preceitos trazidos pela lei 13.467 publicada no dia 13 de julho de 2017 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei 5.452, de 1º de Maio de 1943, e as leis 6.019, de 3 de

---

<sup>11</sup> ZANNINI, Carla Franco. Lei da reforma trabalhista comentada artigo por artigo. 1. Ed. São Paulo: JHMIZUNO, 2017, p. 156.

janeiro de 1974, 8.036 de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991. Ou seja, a chamada Reforma Trabalhista. O foco foi dado aos novos artigos e aos anteriores que foram alterados sob um viés que permite inferir que haverá prejuízo para a classe trabalhadora. Passamos primeiramente por uma leitura histórica, fundamental para entendermos o contexto de criação da CLT, destacamos cada uma das mudanças que entendemos retratar o objeto do presente estudo. Finalizaremos com uma leitura geral e uma avaliação do cenário atual e futuro tendo em vista que as alterações passam a vigorar a partir de 11/11/2017.

Hoje toda a articulação sindical, aparelhamento e estrutura de uma forma geral dos sindicatos de cada uma das categorias existentes sobrevive e atua graças ao financiamento proporcionado pelos próprios trabalhadores de cada uma das classes, de forma involuntária e compulsória através da contribuição sindical. Esse financiamento é feito por qualquer trabalhador, sem distinção alguma, seja ele militante ou não, defensor ou não das causas de sua categoria de atuação. O ponto que mais nos preocupa com relação ao término dessa contribuição obrigatória é que ocorra a desvinculação quase que total dos empregados com os respectivos representantes sindicais e em paralelo a desarticulação da força que hoje se opõe à exploração do trabalho. Em meio a um cenário de crise, trabalhadores que tem baixo piso salarial, como por exemplo recebendo próximo do mínimo estabelecido, ao verificarem a possibilidade de se verem livres do desconto referente a um dia de trabalho assim o farão. Além disso, como destacado na leitura do artigo 579 da nova lei, os sindicatos precisarão de anuência prévia, ou seja, se nada for feito a contribuição não ocorrerá.

Não foram alterados os mecanismos ou valores de repasse, sendo assim a diminuição da receita por parte das entidades sindicais já é certa, tendo em vista que para receberem o mesmo dependeriam da anuência prévia da totalidade de empregados de uma determinada categoria, algo que nem mesmo os mais otimistas poderiam conceber.

Em sentido contrário abordamos um tópico que aumenta a responsabilidade sindical no que tange as competências dessas entidades para definir de forma direta, com força de lei, atuação e amparos dos trabalhadores por eles defendidos. Conforme vimos as convenções e acordos coletivos passam a ter prevalência sobre a lei. Na prática o que for definido entre os sindicatos de empregados e as empresas ou sindicatos patronais vigorará com força normativa superior ao disposto em lei. Esses dois primeiros aspectos nos parecem contraditórios tendo em vista que eu reduzo a capacidade econômica de atuação da entidade sindical e ao mesmo tempo sujeito os trabalhadores ao que for definido pelos sindicatos durante as negociações coletivas.

Outros pontos de extrema relevância nas pretensões do presente estudo são as previsões diversas no novo texto legal que versam sobre a possibilidade de negociação direta, ou seja, preveem acordo, anuência do empregado ou tão somente definiram o afastamento dos sindicatos da tomada de decisões para tratativa de demandas variadas tais como fracionamento de férias, termo de quitação anual, rescisão do contrato de trabalho, prestação de serviço na modalidade de teletrabalho e a prestação de trabalho intermitente.

Continuamos tendo o mesmo cenário de hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador que foi identificado desde às origens do trabalho. Porém a reforma, pelos pontos levantados no presente artigo, deixa claro que não houve preocupação com essa balança tendo em vista que afastou o sindicato de várias decisões, retomou o ideal mais liberal e com menor intervenção priorizando a relação e negociação direta e deixando o trabalhador refém dos contratantes. Há um fator determinante para temermos a negociação direta, essa negociação funcionaria de forma ideal num cenário utópico em que ambas as partes possuíssem a mesma capacidade de negociação e que a oferta e a procura estivessem em um patamar mais próximo.

Como o trabalhador que precisa do emprego vai negar anuência em termo de quitação, fracionamento de férias, alteração para teletrabalho ou mesmo redução da jornada para a intermitente em meio a um cenário de crise econômica e com taxa de desemprego superior a 13%?

Infelizmente tudo nos leva a crer que a partir do dia 11/11/2017 voltaremos a um patamar até então ultrapassado seguindo em um caminho de retrocesso e insegurança que acreditávamos que havíamos superado tomados por pessimismo e com a incerteza do destino que aguarda a classe trabalhadora.

## **REFERÊNCIAS**

JOSÉ RODRIGUES, Deusmar. Lei da Reforma Trabalhista: Comentada Artigo por Artigo. 1. Ed. São Paulo: JHMIZUNO, 2017.

LAGES DE CASTRO, Flávia. História do Direito: Geral e Brasil. 2. Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

MUNAKATA, Kazumi. A legislação trabalhista no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1981, p. 64.

NETO, Playton. Lei da reforma trabalhista comentada artigo por artigo. 1. Ed. São Paulo: JHMIZUNO, 2017, p. 224.

PINTO MARTINS, Sérgio. Direito do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PRETTI, Gleibe. Comentários à Lei Sobre a Reforma Trabalhista: O que Mudou na CLT e nas Relações de Trabalho. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2017.

SOUZA, Hugo. Advogado e Professor de direito do Trabalho. Advogado, 12 anos de experiência, especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, professor em diversos cursos preparatórios, pós-graduação e Escola Superior da Advocacia. Disponível em < <http://www.tst.jus.br/documents/10157/cc23ec94-9e08-47e3-8ed6-2e662cee7690https://www.grancursosonline.com.br/nossos-professores>> acesso em 18 out. 2017.

TRINDADE, Pedro Mahin Araujo. Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16MI26262381042>>.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988. Diário Oficial da União - Seção 1 - 5/10/1988, Página 1. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 08 set. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei 6,787-B de 2016. Alteração da Consolidação das Leis do Trabalho. Câmara dos Deputados. Disponível em <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016)> Acesso em 12 Ago. 2017.

BRASIL. Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Planalto. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 18 Ago. 2017.

BRASIL. Lei 13467 de 14 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União. Disponível em <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em 18 Ago. 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 25.696, de 20 de Outubro de 1948. Publicação Original. Ratificação dos termos da Organização Internacional do Trabalho. Legislação Informatizada. Diário Oficial da União - Seção 1 - 24/11/1948, Página 16773 (Publicação Original). Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-25696-20-outubro-1948-454771-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 18 Ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. História: A Criação da CLT. Mato Grosso, 23 de Abril de 2013. Disponível em <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em 18 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 202: GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21 e 21.11.2003. Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem o direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/cc23ec94-9e08-47e3-8ed6-2e662cee7690>>. Acesso em 18 out. 2017.

BRASIL. Planalto. Decreto nº 3.197, de 05 de outubro de 1999. Publicação Original. Promulga a Convenção no 132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre Férias Anuais Remuneradas. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3197.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3197.htm)>. Acesso em 18 Ago. 2017.