



EM DEFESA DA UNICIDADE SINDICAL,  
DO EMPREGO E DOS DIREITOS TRABALHISTAS

**EXMO. SR. GUY RIDER - DIRETOR-GERAL DA ORGANIZAÇÃO  
INTERNACIONAL DO TRABALHO.**

**O FST - FÓRUM SINDICAL DOS  
TRABALHADORES**, que congrega 19 Confederações Sindicais de  
Trabalhadores no Brasil, vem, mui respeitosamente, por meio deste  
documento, apresentar manifestação quanto aos impactos que a reforma  
trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que entrará em vigor no  
próximo dia 11 de novembro de 2017, causará aos trabalhadores  
brasileiros.

## **I - EXPOSIÇÃO**

A legislação do trabalho vem sofrendo enorme  
desmonte em decorrência da aprovação pelo Congresso Nacional da Lei  
13.467/2017 que tem como objeto a realização de alterações na  
Consolidação das Leis do Trabalho, mais conhecida como reforma  
trabalhista.

A reforma trabalhista foi aprovada pela Câmara e  
pelo Senado Federal, seguindo para sanção do Presidente da República,  
Michel Temer, que em 13 de julho de 2017, que o fez sem opor nenhum  
veto a tal projeto de lei.



EM DEFESA DA UNICIDADE SINDICAL,  
DO EMPREGO E DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A lei 13.467/2017 entrará em vigor no dia 11 de novembro de 2017 e alterará a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## **II - DAS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E DAS VIOLAÇÕES AS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS**

A Lei da Reforma Trabalhista fragiliza a relação de trabalho, pois diminui os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo dos anos.

A Constituição Brasileira, no art. 5º, enalteceu os direitos humanos ao dispor que não só aqueles direitos elencados diretamente da Constituição Federal estão em pleno vigor, mas também os sobrevividos de Tratados Internacionais.

A partir deste raciocínio, qualquer tratado/convenção internacional ratificado pelo Brasil que conceba direitos humanos, e direitos humanos do trabalho encontra-se nesta seara, ao incorporar-se no nosso ordenamento, possuem força de norma materialmente constitucional.



EM DEFESA DA UNICIDADE SINDICAL,  
DO EMPREGO E DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Isso significa que, além da definição formal de norma constitucional (aquela exposta literalmente no texto constitucional) há um conceito material, que traz consigo aquele preceito que por seu conteúdo/substância pertence à Constituição, mesmo não constando em seu texto.

Assim, as convenções da OIT preservam no direito brasileiro status de norma materialmente constitucional se sobrepondo a qualquer lei infraconstitucional no que tange aos direitos humanos do trabalho e somente respeitando esses direitos encontraremos a verdadeira justiça social.

Desta forma, serão expostas as alterações trazidas pela nova legislação que violam as Convenções ratificadas pelo Brasil que tratam sobre a matéria:

### **1. Restrição da atuação da Justiça do Trabalho:**

A nova legislação prevê que a Justiça do Trabalho não poderá analisar o conteúdo das normas coletivas de trabalho, devendo apenas observar se os requisitos formais para celebração do instrumento coletivo foram atendidos. Vejamos:

#### **Art. 8º [...]**

§ 3º 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 nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.



EM DEFESA DA UNICIDADE SINDICAL,  
DO EMPREGO E DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Tal alteração, ao limitar a análise da Justiça do Trabalho somente em relação aos aspectos formais, viola as Convenções nº 98, 151 e 154 da OIT que prevêm a promoção da negociação coletiva para melhoria das condições de trabalho, uma vez que o órgão não verificara se os instrumentos coletivos excluem ou reduzem direitos previstos na lei.

## **2. Tarifação do Dano Moral**

A nova legislação fixa valores da indenização do dano moral, tendo por base a remuneração do trabalhador. Vejamos:

**Art. 223-G.** Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

[...]

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Contudo, a lei ao “quantificar” o sofrimento do trabalhador viola a Convenção 111 que promove a erradicação de qualquer tipo de discriminação em matéria de emprego e ocupação.

## **3. Possibilidade da Empregada Gestante ou Lactante laborar em atividades insalubres**



EM DEFESA DA UNICIDADE SINDICAL,  
DO EMPREGO E DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A nova legislação permite que a empregada gestante ou lactante trabalhe em ambientes insalubres. Vejamos:

**Art. 394-A.** Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - 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;

III - 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.

§ 1º [...]

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do **caput** deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

Tal “inovação” legislativa infringe a convenção 103 da OIT que versa sobre o amparo à maternidade, retirando da mulher gestante ou lactante a possibilidade de exercer suas atividades em um ambiente seguro para sua saúde e a de seu filho.

#### 4. Arbitragem individual



EM DEFESA DA UNICIDADE SINDICAL,  
DO EMPREGO E DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A nova legislação permite a arbitragem individual com relação ao trabalhador que receber salário igual ou superior a R\$ 10.379,00. Vejamos:

Art. 507-A. 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.

Ocorre que a Constituição Federal do Brasil limitou a aplicação da arbitragem apenas aos conflitos coletivos<sup>1</sup>, sendo proibida a arbitragem individual na Justiça do Trabalho, uma vez que em virtude do desequilíbrio existente na relação empregatícia e do princípio da proteção ao empregado, os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis.

Desta forma, a lei ao prevê a arbitragem aos trabalhadores que recebam salário superior a média da sociedade, viola a Convenção 111 que promove a erradicação de qualquer tipo de discriminação em matéria de emprego e ocupação.

## **5. Alteração da forma de cobrança da contribuição sindical**

---

<sup>1</sup> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.



EM DEFESA DA UNICIDADE SINDICAL,  
DO EMPREGO E DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A nova legislação altera a forma de cobrança da contribuição sindical que deverá ser realizada mediante prévia e expressa autorização do empregado. Vejamos:

**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 representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Atualmente, o desconto da contribuição sindical é realizado uma vez ao ano, independente de autorização, bem como de sindicalização do trabalhador.

Ocorre que a lei ao tornar a contribuição sindical facultativa, sem estabelecer qualquer período de transição ou alternativas de financiamento, enfraquece a atuação das entidades sindicais, uma vez que ocasiona desequilíbrio das finanças e das atividades precípuas de representação e negociação coletivas.

Desta forma, tal alteração viola a Convenção nº 154 que visa estimular a negociação coletiva, pois sem fonte de custeio as entidades sindicais ficam impossibilitadas de atuarem efetivamente na defesa dos direitos e interesses da categoria.

## **6. Prevalência do Negociado sobre o Legislado:**



EM DEFESA DA UNICIDADE SINDICAL,  
DO EMPREGO E DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A nova legislação permite que as condições estipuladas em negociação coletiva prevaleçam sobre a lei:

**Art. 611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), 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 - enquadramento do grau de insalubridade;**

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

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.





EM DEFESA DA UNICIDADE SINDICAL,  
DO EMPREGO E DOS DIREITOS TRABALHISTAS

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 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 como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Além disso, a lei estabelece que as 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. Vejamos:

**Art. 611-B. [...]**

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.

A legislação trabalhista atual prevê o **PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL**, na qual independentemente de lei específica, será



EM DEFESA DA UNICIDADE SINDICAL,  
DO EMPREGO E DOS DIREITOS TRABALHISTAS

sempre aplicada a norma mais favorável ao empregado, independente de sua posição na escala hierárquica.

Esse princípio se encontra implícito no caput do art. 7º da Constituição Federal, que estabelece direitos mínimos aos trabalhadores, valorizando as negociações coletivas que venham melhorar a condição social dos trabalhadores e reduzir os riscos inerentes ao trabalho.<sup>2</sup>

Ocorre que a alteração trazida pela lei ao permitir que a negociação coletiva prevaleça sobre a lei, mesmo que reduzam direitos dos trabalhadores, ofende as Convenções nº 98, 151 e 154 da OIT que prevêm a promoção da negociação coletiva para melhoria das condições de trabalho, mais favoráveis aos dispostos na legislação.

Além disso, a nova legislação viola a Convenção nº 155 que se refere à segurança e saúde no trabalho ao possibilitar a negociação sobre o grau de insalubridade, prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho e o pagamento por produtividade.

## **7. Permite que o Acordo Coletivo de Trabalho prevaleça sobre a Convenção Coletiva**

A nova lei permite que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

---

<sup>2</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.



EM DEFESA DA UNICIDADE SINDICAL,  
DO EMPREGO E DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Atualmente, as condições estabelecidas em Convenção Coletiva, quando mais favoráveis, prevalecem sobre as estipuladas em Acordo Coletiva do Trabalho.

Desta forma, a alteração trazida pela lei viola a Convenção nº 98 da OIT que fala sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva e também a Convenção nº 154 que busca estimular a realização das convenções coletivas.

Brasília, 21 de agosto de 2017

Artur Bueno de Camargo  
**Coordenador Nacional do FST**