



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, MATERIAIS ELÉTRICOS,  
ELETRÔNICOS, ESQUADRIAS METÁLICAS, EQUIPAMENTOS RODOVIÁRIOS, FERROVIÁRIOS,  
SERRALHERIA E DE MÓVEIS DE METAL DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO  
CNPJ 56.359.110/0001-7

## LEI NÚMERO 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017 (LEI DA REFORMA TRABALHISTA)

### ALGUMAS INCONSTITUCIONALIDADES

<u>ARTIGO, PARÁGRAFO, INCISO OU TÍTULO DA LEI 13.467 (REFORMA TRABALHISTA)</u>	<u>DISPOSITIVO CONSTITUCIONAL AFRONTADO</u>	<u>COMENTÁRIOS</u>
<b><u>1-) COMPENSAÇÃO DE JORNADA SEM NEGOCIAÇÃO COLETIVA</u></b> Art. 58-A § 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.	Art. 7º 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;	A CF estabelece que a compensação de horários e a redução da jornada somente pode ser discutida em sede de acordo ou convenção coletiva de trabalho e não por intermédio de acordos individuais da forma como pressupõe a lei.
<b><u>2-) PRORROGAÇÃO HABITUAL DA JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE ACORDO</u></b> Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.	Art. 7º 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;	Ao permitir a prorrogação ordinária da jornada o art. 59 da CLT (reforma) fere o inciso XIII do art. 7º da CF. O trabalho em sobrejornada é uma exceção e sua pactuação deve, por princípio constitucional, ser sempre por acordo ou convenção coletiva e não por acordo individual.
<b><u>3-) BANCO DE HORAS POR ACORDO INDIVIDUAL.</u></b> Art 59 § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.	Art. 7º 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;	O permissivo contido no §5º do art. 59 da lei 13.467 é inconstitucional por violar o inciso XIII do art. 7º da CF. Seria o fim do direito ao recebimento de horas extraordinárias.
<b><u>4-) COMPENSAÇÃO MENSAL DE JORNADA</u></b>	Art. 7º XIII - duração do trabalho normal não superior a	O Inciso XIII do art. 7º da CF estabelece que em matéria de duração do trabalho é facultada a



<p>Art 59 § 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.</p>	<p>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;</p>	<p>compensação e redução de jornada somente por acordo ou convenção coletiva de trabalho.</p>
<p><b><u>5-) JORNADA DE 12 X 36</u></b> Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.</p>	<p>Art. 1º IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; Art. 7º 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; Art. 7º XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;</p>	<p>Ao permitir a adoção de jornada de 12 X 36 horas por acordo individual, ininterruptas, o art. 59-A da lei fere pelo menos 03 dispositivos constitucionais por sujeitar o trabalhador a jornada extenuante sem descanso incompatível com a higidez física e mental do obreiro. Ademais, o dispositivo pretende considerar como já compensados o DSR, os feriados e o adicional noturno.</p>
<p><b><u>6-) INEXIGÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO PRÉVIA PARA JORNADA DE 12 X 36 EM TRABALHO INSALUBRE</u></b> Art. 60 Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.</p>	<p>Art. 7º XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;</p>	<p>O art. 60 da CLT prevê exigência prévia para sobrejornada em trabalho insalubre. O § único do art. 60 elimina tal exigência para o trabalho insalubre em jornada de 12 X 36. Tal dispositivo legal é inconstitucional por afrontar o inciso XXII do art. 7º da CF.</p>
<p><b><u>7-) LIMITAÇÃO DO VALOR A SER PAGO EM CASO DE CONDENAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL</u></b> 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. § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo</p>	<p>Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes</p>	<p>Em flagrante desrespeito à pessoa humana o texto pretende tabelar a reparação ao dano extrapatrimonial. Inconstitucional pois viola o princípio da igualdade previsto no caput do art. 5º da CF.</p>



<p>poderá elevar ao dobro o valor da indenização.</p> <p><b><u>8-) ADMISSÃO DE TRABALHO DA EMPREGADA GESTANTE E DA LACTANTE EM AMBIENTE INSALUBRE.</u></b></p> <p>Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:</p> <p>I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>	<p>Art. 7º</p> <p>XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;</p>	<p>A lei passa a permitir o trabalho da mulher gestante ou lactante em ambiente insalubre. Tal condição sujeita tanto a mãe quanto a criança a graves riscos de saúde. Infração ao artigo 7º inciso XXII da CF.</p>
<p><b><u>9-) HORÁRIOS PARA AMAMENTAÇÃO</u></b></p> <p>Art. 396</p> <p>§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.</p>	<p>Art. 7º</p> <p>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;</p>	<p>Ao admitir pactuação individual para concessão de horários de descansos para amamentação a lei viola o disposto no inciso XIII do art. 7º da CLT na medida em que, em drástica interpretação, o empregador poderá afastar condição contida em acordo ou convenção coletiva a este respeito.</p>
<p><b><u>10-) DESVIRTUAMENTO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.</u></b></p> <p>Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.</p>	<p>Art. 7º</p> <p>I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;</p>	<p>A relação de emprego socialmente protegida está prevista no inciso I do art. 7º da CF.</p> <p>Há ainda que se ter em mente o princípio da primazia da realidade. Havendo subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade haverá vínculo empregatício mesmo que a formalidade na contratação tenha sido cumprida.</p>
<p><b><u>11-) TRABALHO INTERMITENTE</u></b></p> <p>Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá</p>	<p>Art. 7º.</p> <p>IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente</p>	<p>Modalidade contratual com pouquíssima possibilidade de aplicação em razão da total</p>



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, MATERIAIS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS, ESQUADRIAS METÁLICAS, EQUIPAMENTOS RODOVIÁRIOS, FERROVIÁRIOS, SERRALHERIA E DE MÓVEIS DE METAL DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO  
CNPJ 56.359.110/0001-7

<p>ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.</p> <p>§ 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.</p>	<p>unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim</p> <p>VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria</p>	<p>ausência de regramento. Constituiu instrumento de precarização ao se estabelecer paradigma com o trabalhador normal caracterizando a “coisificação” da pessoa humana. Alguns direitos previstos na CLT somente serão atingíveis a partir de determinada carga laboral (férias e 13º por exemplo). Assim diante da notória impossibilidade criada pela nova legislação à garantia de tais direitos há violência aos dispositivos constitucionais elencados.</p>
<p><b><u>12-) PREVALÊNCIA DE ACORDO INDIVIDUAL SOBRE O COLETIVO PARA EMPREGADO COM DIPLOMA DE NÍVEL SUPERIOR</u></b></p> <p>Art. 444</p> <p>Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</p>	<p>Art. 7º</p> <p>VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo</p> <p>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</p> <p>XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva</p>	<p>A nova norma prevê que nos casos de empregado que portador de diploma de nível superior e que receba salário mensal igual ou superior a 02 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência social (algo em torno de R\$10.000,00) o acordado diretamente entre patrão e funcionário prevalecerá sobre acordo ou convenção coletiva. Contém flagrantes inconstitucionalidades ao reduzir a importância das negociações coletivas e das entidades sindicais. Contém, inclusive, grande carga discriminatória. Há inconstitucionalidade pois permite para um pequeno número de trabalhadores acordo individual enquanto a CF exige negociação coletiva.</p>
<p><b><u>13-) EQUIPARAÇÃO SALARIAL – EXCLUSÃO DA NECESSIDADE DE HOMOLOGAÇÃO DE QUADRO DE CARREIRA JUNTO A ÓRGÃO PÚBLICO.</u></b></p> <p>Art. 461</p> <p>§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em</p>	<p>Art. 7º</p> <p>XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;</p>	<p>Além de ferir o inciso XXX do art. 7º da CF o § 2º do art. 461 da CLT fere também a Súmula 06 do TST. A não elaboração do quadro permite que o documento seja preparado de forma casuística e sem qualquer comprovação de sua anterioridade apenas para servir de escudo em ações que busquem reparar discriminações salariais ilícitas.</p>



<p>quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.</p>		
<p><b><u>14-) EXTINÇÃO DA HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO</u></b> Art. 477 § 1º Revogado</p>		<p>Com a revogação do § 1º do art. 477 a lei aboliu a obrigação do empregador de realizar a homologação da rescisão de contrato de trabalho no Ministério do Trabalho ou no Sindicato. Tal revogação é inconstitucional por atingir o Princípio da Vedação de Proteção Deficiente. O número de questionamentos judiciais será imenso. Os magistrados ao se depararem com TRCT's homologados por entidades sindicais analisaram os pleitos com outra ótica partindo do princípio que o sindicato não homologaria uma rescisão sem que houvesse o efetivo pagamento.</p>
<p><b><u>15-) REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO</u></b> Art. 510-A. AO 510-D (TÍTULO IV A) Art. 510-A 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 Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano ... § 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.</p>	<p>Art. 5º § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. Art. 8º III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas Art. 11. 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>O art. 11 da CF prevê a eleição de um representante dos trabalhadores com finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. Entretanto, em total afronta a este dispositivo constitucional bem como ao inciso III do art. 8º a nova legislação atribui à comissão uma série de outras atribuições que são prerrogativas exclusivas das entidades sindicais. Não pode o legislador ordinário utilizar a regulamentação do art. 11 da CF para fins de esvaziar o poder de representação sindical inclusive com a criação de estrutura paralela de representação profissional que implique em concorrência com a representação constitucionalmente atribuída ao ente sindical.</p> <p>Art. 5º da Convenção 135 da OIT promulgada pelo</p>



<p><b><u>16-) AUSÊNCIA DE CONTRAPARTIDAS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS</u></b> Art. 611-A. § 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.</p>	<p>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</p>	<p>decreto 131 de 22/05/1991 A nova legislação reafirma o princípio constitucionalmente garantido de validação e reconhecimento das convenções e acordos coletivos. Porém ao deixar de prever a exigência de contrapartidas viola a finalidade constitucional da negociação coletiva que visa garantir ao trabalhador a conquista de novos direitos por intermédio de seus sindicatos objetivando a melhoria de sua condição social. STF e TST já se pronunciaram no sentido de ser necessária a concessão de contra partida aos trabalhadores na hipótese de condições menos favoráveis aos empregados serem previstas em negociações coletivas. Texto inconstitucional pois a CF não permite piora nas condições de trabalho e de vida dos obreiros.</p>
<p><b><u>17-) MATÉRIAS QUE NÃO PODEM SER OBJETO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA</u></b> Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: 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>	<p>Art. 7º</p>	<p>A lei prevê elenco de matérias que não podem ser objeto de deliberação coletiva. Porém em condição pior à já existente na legislação. Ao arrolar hipóteses de forma exclusiva qualquer outra norma que venha a piorar as condições de trabalho poderiam, em tese, ser admitidas. Contraria ainda Súmulas e Enunciados do TST ao afirmar que normas sobre duração do trabalho e intervalo não são consideradas como de saúde, higiene e segurança do trabalho. Jornada excessiva ou extenuante não pode causar problema de saúde física e mental ao trabalhador ?</p>
<p><b><u>18-) TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE FIM.</u></b> Art. 2º da Lei 13.467 Artigos 4º-A e C e § 1º da Lei 6.019 de 03/01/74 (Terceirização) Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a</p>	<p>Art. 1º IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua</p>	<p>A terceirização da atividade finalística das empresas esvazia a relação de emprego protegida pela CF (art. 7º, inciso I) e ao promover a alta rotatividade determina a fragmentação dos contratos de trabalho e frustra o pleno gozo dos</p>



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, MATERIAIS ELÉTRICOS,  
ELETRÔNICOS, ESQUADRIAS METÁLICAS, EQUIPAMENTOS RODOVIÁRIOS, FERROVIÁRIOS,  
SERRALHERIA E DE MÓVEIS DE METAL DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO  
CNPJ 56.359.110/0001-7

<p>terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.</p> <p>Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições</p> <p>§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo</p>	<p>condição social (todos os incisos).</p> <p>Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (todos os incisos).</p> <p>Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.</p> <p>§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.</p> <p>§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.</p> <p>Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.</p>	<p>direitos fundamentais elencados nos demais incisos do art. 7º da CF.</p>
--	---	---

Fontes : Conselho Federal da OAB (Proposição n.49.0000.2017.004049-7/COP), Nota Técnica número 08 de 26/06/2017 da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho.