



REFORMA TRABALHISTA: DIREITO MATERIAL

Publicada em 13/07/2017, a Lei nº 13.467 traz, no seu bojo, diversas modificações para a CLT, vindo, assim, a ser chamada de REFORMA TRABALHISTA.

Em 14/11/2017 foram introduzidas algumas alterações ao texto inicial da Reforma, via Medida Provisória nº 808/2017 nas seguintes matérias: (i) jornada 12 x 36 e o acordo individual; (ii) danos extrapatrimoniais; (iii) atividade insalubre para gestantes e lactantes; (iv) contratação de autônomo; (v) regulamentação do contrato intermitente; (vi) regras de remuneração, vinculadas à gratificação de função, natureza da ajuda de custo, regulamentação das gorjetas; (vii) participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas e questões judiciais e administrativas; (viii) comprovantes de recolhimentos previdenciários e de FGTS e (ix) aplicação da reforma aos contratos vigentes .



TEMA 1:
**Linhas Gerais, Desburocratização
e Regras Processuais**

1.1 - LINHAS GERAIS DA REFORMA TRABALHISTA

De modo geral, verifica-se a existência de algumas linhas diretivas da reforma, são elas:

- necessidade de atualização da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inclusive, para adequar as suas normas que datam de 1943 à Constituição Federal da República de 1988;
- *desburocratização e simplificação;*
- calibragem do princípio da proteção ao empregado;
- fortalecimento da negociação coletiva, estabelecendo um núcleo duro dos direitos inegociáveis;
- aproximação ao Código de Processo Civil com estabelecimento de algumas regras processuais do trabalho, em especial o dever de os integrantes do processo trabalhista agirem com boa-fé e lealdade.
- Princípio da Segurança Jurídica.

1.2 - DESBUROCRATIZAÇÃO

- Fim da homologação da rescisão contratual;
- Fim das guias rescisórias e da comunicação de dispensa;
- Dispensas plúrimas e coletivas válidas, sem negociação ou autorização prévia sindical;
- Revogada a necessidade de licença prévia do MTE para a adoção do regime de 12 x 36 nas atividades insalubres;
- Dispensa de registro de Plano de Carreira no MTE;
- Dispensa de justificação e comunicação ao MTE sobre excesso de limite da jornada legal para conclusão de serviços inadiáveis.

TEMA 1.3: Aspectos Processuais Relevantes

1.3.2 Acordos Extrajudiciais - Homologação

REGRA ANTERIOR

Inexistia previsão legal, na legislação trabalhista, sobre a possibilidade de homologação judicial de acordo celebrado extrajudicialmente, o que criava um cenário de insegurança jurídica e desestimulava a negociação extrajudicial, uma vez que muitos ex-empregados desrespeitavam o avençado e ajuizavam ação trabalhista apesar de terem recebido o valor acordado.

REGRA ATUAL

Arts. 855-B a 855-E da CLT

Permite que empregado e empregador celebrem acordo extrajudicial, bastando que, em petição conjunta, cada um assistido por seu próprio advogado, requeiram à Justiça do Trabalho a homologação do mesmo, sem necessidade, contudo, de existência de uma ação trabalhista.

Considerações e/ou Recomendações:

- Possibilidade de celebrar com maior segurança jurídica acordo com empregado demissionário ou ex-empregado;
- As verbas rescisórias devem ser pagas dentro do prazo legal;
- Estabelecer tratativas de acordo com o advogado indicado pelo empregado;
- A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional quanto aos direitos nela especificados. Se a homologação for indeferida pelo juiz, o prazo prescricional voltará a fluir.

1.3.3 Preposto Não Empregado

REGRA ANTERIOR

De acordo com o entendimento do TST, na sua Súmula nº 377, o preposto necessariamente deveria ser empregado do reclamado, salvo quando se tratasse de empregador doméstico, ou na hipótese de micro ou pequeno empresário.

REGRA ATUAL

Art. 843, § 3º, da CLT

- Autorização expressa para nomeação de preposto que **não** seja empregado da reclamada.

Considerações e/ou Recomendações:

- A empresa pode reduzir custos com a manutenção de equipes de prepostos oficiais;
- Prepostos contratados devem ser treinados para a atuação em audiência;
- Recomenda-se prepostos empregados para reclamações importantes e casos estratégicos, que conheçam eventuais detalhes da operação e dia a dia da empresa.

1.3.5 Honorários Advocatícios Sucumbenciais

REGRA ANTERIOR

Inexistia, na legislação trabalhista anterior, previsão de pagamento de honorários sucumbenciais.

REGRA ATUAL

Art. 791-A da CLT

- O novo art. 791-A da CLT dispõe que ao advogado (ainda que este atue em causa própria) serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% e o máximo de 15% sobre o valor da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurar, o valor atualizado da causa;
- Caso a procedência da demanda seja parcial, o juízo arbitrar os honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários;
- Se o vencido for beneficiário da justiça gratuita, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão suspensas pelo prazo de até 2 anos, caso não tenha obtido em juízo créditos;

Considerações:

- O reclamante passa a ter um risco no ajuizamento de reclamações aventureiras e pedidos desarrazoados, que antes não tinha.
- A PGR ajuizou ADI 5766 no STF questionando a constitucionalidade da determinação de pagamento de honorários à parte beneficiária da justiça gratuita;.

1.3.11 Seguro Garantia – Depósito Judicial

REGRA ANTERIOR	REGRA ATUAL
<p>Não era admitida a substituição do depósito recursal por fiança bancária ou seguro garantia judicial.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 899, § 11, da CLT</p> <p>➤ Possível a <u>substituição</u> dos depósitos recursais por <u>fiança bancária</u> ou <u>seguro garantia judicial</u>.</p> <p>Considerações e/ou Recomendações:</p> <p>➤ Diversos clientes já indicaram que utilizarão seguro garantia como alternativa ao depósito recursal. Indicação de provável crescimento no mercado de comercialização de seguro garantia judicial;</p>



**TEMA 2:
CONTRATO DE TRABALHO - NOVAS
FORMAS DE CONTRATAÇÃO,
NEGOCIAÇÃO E TRABALHADOR
AUTÔNOMO**

TEMA 2: CONTRATO DE TRABALHO - NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO, NEGOCIAÇÃO E TRABALHADOR AUTÔNOMO

Livre negociação para profissionais de alto salário Artigos 611, A, 507 A e 444 § único

TEXTO ATUAL DA CLT

Empregados com nível superior e salário maior ou igual a 2 vezes o teto da previdência (R\$11.062,62) terão mais liberdade para estipular regras do contrato de trabalho se sobrepondo o negociado individualmente em seus casos sobre o negociado coletivamente, com relação as matérias exemplificadamente listadas no art. 611-A da CLT, citamos como principais: jornada, respeitando-se os limites constitucionais de 08 horas diárias e 44 horas semanais, banco de horas anual, intervalo de refeição de 30 minutos, teletrabalho, sobreaviso, remuneração por produtividade, prêmios de incentivo e PLR, dentre outros.

Os itens listados no art. 611-B da CLT não poderão ser negociados.

Acaba com a hipossuficiência de um grupo privilegiado de trabalhadores e valoriza o Princípio da Autonomia de Vontade.

Este grupo de empregados poderá firmar Cláusula de Arbitragem como meio de solução de conflitos individuais, desde que ela decorra de iniciativa do empregado ou conte com sua concordância expressa.

CUIDADOS E APLICAÇÃO PRÁTICA

Os contratos de trabalho destes empregados devem ser formalizados e, conforme o caso, neles deve estar previsto se a norma coletiva a eles se aplica ou não, caso não conflite com o individualmente acordado.

O negociado com o empregado hipersuficiente prevalece sobre os documentos coletivos.

Quanto ao contrato de empregados hipersuficientes hoje em vigor, qualquer alteração deve ser feita formalmente por meio de aditivo contratual e deve observar as regras do artigo 468 e 9º da CLT , considerando que para estes contratos a partir de 11/11/17 pode-se negociar praticamente tudo, com exceção das matérias do 611-B, sendo a ordem de “poder”: acordo individual > acordo coletivo > convenção coletiva > legislação.

TEMA 2: CONTRATO DE TRABALHO - NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO, NEGOCIAÇÃO E TRABALHADOR AUTÔNOMO

Trabalho Remoto – Home-office Artigos. 75-A a 75-E e 62, III

TEXTO ATUAL DA CLT

Passou a ser regulamentado e definido como aquele prestado predominantemente fora do estabelecimento do empregador.

O comparecimento à empresa para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado não o descaracteriza.

Deve ser formalmente previsto no contrato de trabalho, o qual deve prever responsabilidades pelo fornecimento de ferramentas e reembolso.

A alteração de regime de trabalho de presencial para teletrabalho é permitida, desde que prevista em aditivo contratual, a alteração inversa também é possível por imposição do empregador, se prevista em aditivo e desde concedido prazo de 15 para transição.

Utilidades fornecidas para o teletrabalho não integram o contrato de trabalho.

Empregado deve assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador atinentes a segurança e medicina do trabalho (eles devem ser incluídos no PPRA e PCMSO).

Foi inserido o inciso IIII no artigo 62 da CLT, e, portanto, o empregado em home office não tem direito a horas extras. No entanto, lembramos que para tanto não pode haver controle de jornada deste empregado, ainda que de forma indireta.

CUIDADOS E APLICAÇÃO PRÁTICA

Deve ser formalizado contratualmente dentro do que dita a lei.

Deve ser anotado na Ficha de registro e na CTPS.

Revisão de Política de Home Office para constar o disposto no artigo 75C, D e E.

Os empregados não podem ter a jornada controlada.

Revisão para parametrização correta do controle de jornada para os empregados em home office como não sujeitos a horas extras.

O termo de ciência e responsabilidade das regras de segurança do trabalho deve prever todos os riscos e cautelas necessárias, para em caso de eventual doença ocupacional ou acidente comprovarmos a culpa exclusiva da vítima, isentando a empresa de indenizações, pois o ônus é da empresa de comprovar que concedeu os devidos treinamentos e orientações.

Quanto a matéria de segurança do trabalho entendemos que a Lei não esgota questões atinentes a verificação de acidentes de trabalho e de adequação do posto de trabalho no ambiente residencial, na medida que a propriedade privada é inviolável e, neste sentido, o empregador não poderia vistoriar este ambiente regularmente.

Ministério do Trabalho e Emprego



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

TEMA 3: TERCEIRIZAÇÃO E TEMPORÁRIO

TEMA 3: TERCEIRIZAÇÃO

Tema decorrente da alteração da Lei nº 6.019/1974 pela Lei nº 13.419/2017, em vigor desde maio de 2017

TEXTO ATUAL DA CLT

Contratação de empresa prestadora de serviços especializados para que esta empreste força de trabalho própria e especializada para exercer serviços na Contratante, ainda que em função atinente a sua atividade fim. Neste sentido tornam-se necessárias a existência das seguintes características:

- (i) existência de contratação formal de empresa idônea de prestação de serviços.
- (ii) ausência de subordinação entre prestador de serviços e Contratante.
- (iii) observância para os terceirizados dos mesmos direitos dos empregados das contratantes quanto à alimentação (quando oferecida em refeitórios), transporte; atendimento médico ou ambulatorial; treinamento, e condições de saúde e segurança do trabalho.
- (iv) não pode figurar como contratada empresa cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante como trabalhador com ou sem vínculo empregatício, exceto se forem aposentados.
- (v) empregados demitidos não poderão ser sócios ou empregados da contratada no prazo de 18 meses após a ruptura do contrato de trabalho com a Contratante;
- (vi) Pode ser por prazo determinado, sendo este similar à conclusão dos serviços pontuais contratados ou por prazo indeterminado.

CUIDADOS E APLICAÇÃO PRÁTICA

Verificar a regularidade da empresa prestadora de serviços que contratar.

Observar a ativação do prestador de serviços em atividades para as quais efetivamente foi contratado.

Zelar pela segurança e higiene do trabalho dos prestadores de serviços.

Exigir das empresas prestadoras de serviços comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional de Previdência Social e FGTS e acompanhar periodicamente a sua capacidade econômica.

Manter cópia do contrato firmado com a empresa prestadora de serviços.

Garantir a ausência de subordinação na prestação de serviços, como, por exemplo: (a) não permitir que empregado seu dê ordens ao prestador de serviços; (b) não controlar a jornada ou férias do prestador de serviços; (c) não aplicar penalidade ao prestador de serviços; (d) não exigir que a prestação de serviços se dê por meio de determinado profissional da contratada; (e) passar instruções de trabalho para representante da contratada para que este repasse para os prestadores de serviços; (f) não remunerar diretamente os prestadores de serviços.

As cautelas são necessárias para se evitar o reconhecimento judicial do vínculo empregatício diretamente com a Contratante, além de eventuais autuações pelo MTE e INSS e investigações pelo MPT.

Ministério do Trabalho e Emprego



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

TEMA 4: DIREITOS TRABALHISTAS

TEMA 5: FÉRIAS

Fracionamento de Férias - Artigos 134

TEXTO ATUAL DA CLT

Permite o fracionamento das férias, com concordância do empregado, em até 3 períodos, inclusive para menores de 18 e maiores de 50.

Um período deve ser de no mínimo 14 dias e nenhum pode ser menor que 5 dias.

Proíbe o início das férias em até dois dias antes de feriado ou DRS.

CUIDADOS E APLICAÇÃO PRÁTICA

É importante que a empresa documente a concordância do empregado com o fracionamento das férias para atender ao novo comando legal.

O pagamento das férias pode se dar dois dias antes da data de seu efetivo gozo, mesmo nas ocasiões em que haja o fracionamento das férias, podendo ocorrer de modo proporcional aos dias usufruídos e, portanto, parcelado.

O abono (1/3) paga-se integralmente no 1º período. Preferência: pagamento da remuneração total das férias e abono no primeiro período



TEMA 6: REMUNERAÇÃO

Equiparação Salarial - Artigo 461

TEXTO ATUAL DA CLT

Restringe as situações de equiparação salarial.

Substituída a exigência do requisito de trabalho exercido na mesma localidade, pela exigência do trabalho no mesmo estabelecimento empresarial. Assim, por exemplo, uma empresa com várias lojas, ainda que localizadas no mesmo bairro, rua ou shopping, não precisará observar a equiparação salarial de seus empregados que trabalhem em estabelecimentos/lojas diferentes.

Acrescentado o critério da diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador, que não pode ser superior a 4 anos.

Mantido o requisito de tempo na mesma função que continua não podendo ser superior a 2 anos.

Afasta a possibilidade de equiparação quando o empregador tiver quadro organizado de carreira por regramento interno ou norma coletiva, dispensando a homologação deste quadro em qualquer órgão.

Flexibiliza e legitima critérios de promoção seja por merecimento ou por antiguidade.

CUIDADOS E APLICAÇÃO PRÁTICA

As empresas devem adotar plano de cargos e salários devidamente organizado, bem como sistema de avaliação periódica e sistemática para justificar a remuneração e promoção de seus empregados.

Se já houver um plano de carreira necessária a sua revisão para fins de adequação dos critérios de tempo de serviço, de localização e merecimento.

TEMA 6: REMUNERAÇÃO

Gratificação de função - Artigo 468 § 2º

TEXTO ATUAL DA CLT

Permite reverter, com segurança jurídica, o empregado ocupante de cargo de confiança ao cargo efetivo, com ou sem justo motivo, sem que este incorpore o valor da gratificação à sua remuneração.

Fim da gratificação decenal.

CUIDADOS E APLICAÇÃO PRÁTICA

Uma vez alçado o empregado a cargo de confiança importante que a gratificação seja paga de forma destacada da sua remuneração fixa, transitando via folha de pagamento com nomenclatura própria, sob pena de não poder ser suprimida ou de não servir de prova para caracterização de cargo de confiança em ações em que estes empregados, por exemplo, pretendam o pagamento de horas extras.

Anotação precisa da gratificação de função na FRE.

A empresa deve anotar na CTPS o início do exercício do cargo de confiança.

Importante, a revisão de política interna e adequação de aditamentos e contratos de trabalho.

TEMA 6: REMUNERAÇÃO

Prestações In natura - Artigo 458 § 5º

TEXTO ATUAL DA CLT

Definida a natureza indenizatória de valor relativo à assistência e o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas.

Possibilidade de se conferir planos de saúde diferentes para empregados em cargo e faixas salariais distintas, desde que eito com isonomia, ou seja, tratando os iguais de forma igual.

CUIDADOS E APLICAÇÃO PRÁTICA

Necessário que se verifique se já era conferida natureza salarial a alguma verba que passará a ser definida como indenizatória, para que não haja alegação de alteração unilateral prejudicial ao contrato de trabalho.

Análise de política interna da empresa para fins de adequação à nova legislação e sinistralidade.

Análise de contratos de trabalho e formulários atinentes ao convênio médico e afins.

Ministério do Trabalho e Emprego



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

TEMA 5: JORNADA DE TRABALHO

TEMA 8: JORNADA DE TRABALHO

Horas de Trajeto – in itinere – Artigo 58 §2ºsumprimido o §3º

TEXTO ATUAL DA CLT

As modificações havidas determinam que o tempo dispendido pelo empregado no trajeto casa trabalho e trabalho casa, seja qual for ou meio de transporte ou até caminhando, mesmo que a empresa seja localizada em local de difícil acesso, não será computado na jornada de trabalho.

Também não se computará o tempo da portaria até o posto de trabalho do empregado, o que acaba com a necessidade de várias empresas, em especial aquelas estabelecidas em uma planta fabril extensa, de instalar o seu relógio de ponto na Portaria e, portanto, de perder tempo de trabalho efetivo de seus empregados em razão de deslocamento dentro das próprias dependências da empresa.

CUIDADOS E APLICAÇÃO PRÁTICA

Empresa deve ter atenção para verificar se em algum de seus estabelecimentos é feito o cômputo das horas de trajeto na jornada e, caso positivo, se este é feito em razão de norma coletiva ou por liberalidade.

Se for em razão de norma coletiva não será mais devido ao final da vigência da norma. Deve-se ter atenção, pois se este período era antes remunerado em razão de norma coletiva, para que a empresa deixe de ter a obrigação de o pagar, deve fazer assim que terminada a vigência da norma coletiva, sob pena de se considerar que a verba integrou ao contrato de trabalho.

Se for concedido por liberalidade deve-se estudar se não seria o ideal ser mais cautelosa e integrar valor eventualmente pago em razão destas horas de trajeto para, somente depois, se passar a adotar a nova regra.

TEMA 8: JORNADA DE TRABALHO

Banco de horas - Artigo 59 § § 3º 5º - Art. 59 B, § único.

TEXTO ATUAL DA CLT

Admite o Banco de Horas por meio de acordo individual, se a compensação prevista ocorrer dentro do período máximo de 6 (seis) meses.

Permanece a exigência de negociação sindical para Banco de Horas com compensação superior a 6 meses, sendo ainda limitada a 12 meses.

As horas extras prestadas habitualmente passarão a não descaracterizar o Banco de Horas.

CUIDADOS E APLICAÇÃO PRÁTICA

É preciso verificar se há acordo vigente. Havendo deverá ser cumprido até o final.

Caso não tenha acordo vigente ou ao seu final a empresa poderá adotar uma das duas opções que passarão a ser possíveis.





**TEMA 6:
RESCISÃO DO CONTRATO
DE TRABALHO**

TEMA 10: RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Formalidades da Rescisão contratual e prazo de pagamento – Artigo 477

TEXTO ATUAL DA CLT

Independentemente do tempo de serviço do empregado, não haverá mais necessidade de homologação da rescisão seja pelo Sindicato ou pelo MTE.

Pagamento das verbas rescisórias pode ser feito: I – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito até dez dias contados a partir do término do contrato (aviso prévio indenizado ou não).

Comunicada a extinção do contrato aos órgãos competentes a anotação da extinção na CTPS bastará para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada do FGTS.

CUIDADOS E APLICAÇÃO PRÁTICA

Adequar procedimentos internos para rescisão do contrato de trabalho e pagamento das verbas rescisórias que sempre deverá se dar em 10 dias contados do comunicado de rescisão.

Elaborar checklist de rescisão para que nenhum procedimento seja esquecido e que sempre se archive a memória de cálculos das verbas rescisórias e todos os demais documentos da pasta funcional do empregado.

Nas Regiões em que a norma coletiva contenha previsão de que as rescisões contratuais devem ser homologadas pelo Sindicato, é importante que esta imposição seja observada, em razão do artigo 611-A da CLT.

TEMA 10: RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Extinção do Contrato de Trabalho por mútuo acordo – Artigo 484, A

TEXTO ATUAL DA CLT

As partes podem acordar quanto a extinção do contrato de trabalho, com relação as seguintes verbas trabalhistas:

- (i) pela metade: aviso prévio indenizado, e indenização do FGTS (20%);
- (ii) na sua integralidade as demais verbas.
- (iii) Permite ao empregado levantar 80% da sua conta do FGTS, porém ele não poderá se habilitar para o seguro desemprego.

Visa impedir a prática fraudulenta de demissão imotivada para levantamento do FGTS pelo empregado e recebimento do seguro desemprego.

CUIDADOS E APLICAÇÃO PRÁTICA

Quando se optar por aplicar este artigo estruturar um acordo formal entre empregado e empregador para tanto.

O ideal é que o empregado redija uma carta de manuscrita pretendendo a rescisão de seu contrato de trabalho por mútuo acordo, assim como no pedido de demissão.

A empresa pode vir a desenvolver um formulário para o empregado que desejar pretender esta modalidade de rescisão, mas seu preenchimento pode ser manuscrito.

Ministério do Trabalho e Emprego



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

TEMA 7: DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

14.1 Contribuição Sindical

REGRA ANTERIOR

Na regra anterior (arts. 545, 578, 579, 582, 583 e 587 da CLT), a contribuição sindical era compulsória para empregados e empregadores.

REGRA ATUAL

- Com a reforma trabalhista, a compulsoriedade da contribuição sindical deixa de existir, dependendo de prévia autorização dos empregados para que o desconto a ela relativo seja efetuado.
- Com a revogação do art. 601 da CLT, o empregado deixa de precisar comprovar, quando de sua contratação, a regularidade de sua contribuição sindical.

14.2 Prevalência da Negociação Coletiva

REGRA ANTERIOR

Na regra anterior:

- As normas coletivas de trabalho (acordos ou convenções) não podiam estipular regras contrárias às previsões legais;
- Não era admitida negociação sobre temas relativos à saúde e à segurança do trabalho, incluídas como tais os limites máximos de jornada e intervalos;
- Cláusulas que não obedeciam tais restrições eram comumente declaradas nulas pelo Judiciário.

REGRA ATUAL

Arts. 611-A e 611-B da CLT

- Com o art. 611-A da CLT passa a existir a possibilidade de estipulação de regras, em acordo ou convenção coletiva, com **prevalência sobre o legislado**, desde que não sejam sobre os assuntos tratados no art. 611-B da CLT (núcleo duro), a exemplo dos seguintes direitos: FGTS, 13º salário, anotações na CTPS, salário mínimo, adicional e hora noturna, adicional de hora extra, salário família, 30 dias de férias, duração mínima de 120 dias para licença maternidade, DSR, licença paternidade e aviso prévio proporcional, adicionais de insalubridade e periculosidade, aposentadoria, seguro contra acidentes de trabalho, dentre outros.
- Vale mencionar que o rol do art. 611-A da CLT é exemplificativo e o do art. 611-B da CLT, que traz as restrições de temas a serem negociados por acordo ou convenção, é taxativo.

14.2 Prevalência da Negociação Coletiva – Continuação.

REGRA ANTERIOR

REGRA ATUAL

- Art. 611-A da CLT - temas possíveis de negociação coletiva:
- (i) jornada de trabalho, observados os limites constitucionais e modalidade de registro;
 - (ii) banco de horas anual;
 - (iii) intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos;
 - (iv) Plano de cargos e salários com indicação dos cargos de confiança;
 - (v) regulamento empresarial;
 - (vi) Regulamentação sobre representação dos trabalhadores no local de trabalho;
 - (vii) teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
 - (viii) remuneração por produtividade e por desempenho individual;
 - (ix) troca do dia de feriado;
 - (x) enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas as normas de saúde e segurança do trabalho;
 - (xi) prêmios de incentivo em bens ou serviços;
 - (xii) participação nos lucros ou resultados da empresa.

14.2 Prevalência da Negociação Coletiva – Continuação.

REGRA ANTERIOR

REGRA ATUAL

- A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em norma coletiva NÃO ensejará a sua nulidade;
- Cláusula de redução de salário ou jornada enseja a pactuação de proteção dos empregados atingidos contra dispensa arbitrária;
- As regras que versam sobre duração do trabalho e intervalos não serão consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

PALESTRANTE:
JOSÉ LUIZ MEIRA FERNANDES CARDOSO
ADVOGADO E SÓCIO DE GOUVÊA VIEIRA ADVOGADOS

Gouvêa Vieira
Advogados