

REFORMA TRABALHISTA

Fortalecimento dos ACT e CCT's

Cleber Venditti

Setembro 2017

Artigo 611-A e 611-B

"entre outros" *versus* "exclusivamente"



Justificativa da comissão especial sobre o Projeto de Lei:

Como já dissemos anteriormente, um dos fundamentos da proposta encaminhada para análise desta Casa é o fortalecimento da negociação sindical.

Mantivemos a ideia original da proposição de se estabelecer um rol exemplificativo de temas que poderão ser objeto de negociação coletiva e que, uma vez acordados, prevalecerão sobre o disposto em lei. Com isso, fica assentada a ideia de se definir como regra a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho, e não como exceção, como se entende atualmente.

(...)

Visando a aumentar ainda mais a segurança jurídica do acordado, seja para os empregados seja para os empregadores, além de um rol exemplificativo do que pode ser negociado, estamos acrescentando um novo artigo à CLT (art. 611-B) para especificar taxativamente um marco regulatório com as matérias que não podem ser objeto de negociação, por serem direitos que se enquadram no conceito de indisponibilidade absoluta, preservando-se, dessa forma, o que se convencionou denominar de patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores. Quanto ao que não se enquadra nesse conceito, permite-se a negociação coletiva e a participação direta das partes na formulação das normas trabalhistas que lhes sejam mais benéficas.

Reforma Trabalhista

Negociação Coletiva

Art. 611-A da CLT

Antes

- Normas coletivas não podiam ser contrárias à lei
- Forte intervencionismo da Justiça do Trabalho = Insegurança jurídica.
- Sumula 277

O que mudou?

- 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

Negociação coletiva:

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

- 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

Negociação coletiva:

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

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

Negociação coletiva:

Importante:

1. 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 do Código Civil](#), e balizará sua atuação pelo **princípio da intervenção mínima** na autonomia da vontade coletiva.

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

2. A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade.

3. 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
= OPORTUNIDADE

Negociação coletiva – O que não pode

Constituem **objeto ilícito** de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, **exclusivamente, a supressão ou a redução** dos seguintes direitos:

- I. Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social
- II. Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário
- III. Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)
- IV. Salário mínimo
- V. Valor nominal do décimo terceiro salário
- VI. Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno
- VII. Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa
- VIII. Salário-família
- IX. Repouso semanal remunerado
- X. Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal
- XI. Número de dias de férias devidas ao empregado
- XII. Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal
- XIII. Licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias
- XIV. Licença-paternidade nos termos fixados em lei
- XV. Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei
- XVI. Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei

Negociação coletiva – O que não pode

Constituem **objeto ilícito** de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, **exclusivamente, a supressão ou a redução** dos seguintes direitos:

- XVII. Adicional de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho
- XVIII. Remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas
- XIX. Aposentadoria
- XX. Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador
- XXI. Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho
- XXII. Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e **critérios de admissão do trabalhador com deficiência**
- XXIII. Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos
- XXIV. Medidas de proteção legal de crianças e **adolescentes**
- XXV. Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso
- XXVI. Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho

Negociação coletiva – O que não pode

Constituem **objeto ilícito** de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, **exclusivamente, a supressão ou a redução** dos seguintes direitos:

- XXVII. Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender
- XXVIII. Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve
- XXIX. **Tributos e outros créditos de terceiros**
- XXX. As disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (direitos da mulher e do recém nascido à amamentação)

Recomendações e cautelas para empresas



Reforma trabalhista



Reforma trabalhista – como se preparar

- Em relação à negociação coletiva:
- Cuidado com a(s) próxima negociação(ões) – Sindicato irá querer inserir todos direitos no acordo coletivo;
- Preocupação com questões de compliance;
- Buscar melhor preparação e estar de posse de todas as informações que possam ajudar na negociação;
- Buscar inserir vantagens competitivas no acordo coletivo de trabalho. **Não é necessário fazer tudo de uma vez!**
- Seguir fielmente os procedimentos legais para a celebração de acordo (realização de assembleia, quórum de comparecimento e aprovação, representação legal, etc)

www.mattosfilho.com.br

SÃO PAULO – PAULISTA

Al. Joaquim Eugênio de Lima 447
01403 001 São Paulo SP Brasil
T 55 11 3147 7600

SÃO PAULO – FARIA LIMA

Rua Campo Verde 61 3º andar
01456 000 São Paulo SP Brasil
T 55 11 3035 4050

BRASÍLIA

SHS Q6 Bloco C Cj. A sala 1901
70322 915 Brasília DF Brasil
T 55 61 3218 6000

RIO DE JANEIRO

Praia do Flamengo 200 11º andar
22210 901 Rio de Janeiro RJ Brasil
T 55 21 3231 8200

NEW YORK

712 Fifth Avenue – 26th floor
New York NY USA 10019
T 1 646 695 1100