

Olá! Seja bem vindo.

Vamos começar em poucos minutos...

S E L E M E

ADVOCACIA E CONSULTORIA

ASSOLARI
Assessoria Contábil

Reforma Trabalhista

[LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.](#)

Ricardo Antônio Assolari
Juliane A. M. Amaral Ferreira

www.assolari.com.br

Dr^a Deborah Bartolomei Seleme

www.seleme.adv.br

S E L E M E

ADVOCACIA E CONSULTORIA

ASSOLARI
Assessoria Contábil

Reforma Trabalhista

Sobre o que iremos tratar

- 1. Férias - Concessão e Época**
- 2. Trabalho em Regime de Tempo Parcial**
- 3. Trabalho Home Office (Teletrabalho)**
- 4. Jornada de Trabalho**
- 5. Trabalho Intermitente**
- 6. Insalubridade – Gestante/Lactante**
- 7. Falta do Registro de Empregados - Penalidades**
- 8. Extinção do Contrato de Trabalho**
- 9. Rescisão por Mútuo Consentimento**
- 10. Contribuição Sindical**
- 11. Terceirização**
- 12. Quando a CCT/ACT terá prevalência sobre a Legislação**
- 13. O que NÃO pode ser tratado na CCT/ACT**
- 14. Processos Trabalhistas**
- 15. Considerações finais**

1. Férias - Concessão e Época

- ✓ Serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito (art. 134, caput, CLT).
- ✓ Poderão ser concedidas em **até 3 períodos**, no entanto:
 - Um, pelo menos, deve ter 14 (quatorze) dias corridos
 - Demais devem ter 5 (cinco) dias corridos ou mais
 - Abono Pecuniário permanece da mesma forma (art. 134, § 1º, CLT)
- ✓ É vedado o início das férias no período de **dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado** (art. 134, § 3º, CLT)
- ~~✓ Aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez. (art. 136, § 2º, CLT - REVOGADO)~~
- ✓ O empregado estudante, menor de 18 anos, **terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares** (art. 136, § 2º, CLT).

1. 1. Férias - Concessão e Época

Fracionamento - Exemplos Práticos

Fracionamento em 2 períodos:

1º período: 16 dias corridos

2º período: 14 dias corridos

Fracionamento em 3 períodos:

1º período: 14 dias corridos

2º período: 8 dias corridos

3º período: 8 dias corridos

1º período: 14 dias corridos

2º período: 11 dias corridos

3º período: 5 dias corridos

1. 1. Férias - Concessão e Época

Fracionamento - Exemplos Práticos

Fracionamento em 2 períodos com conversão em Abono pecuniário:

1º período: 14 dias corridos

2º período: 16 dias, podendo ser convertido 1/3 em abono pecuniário.

Desta forma, poderá converter 5 dias em abono, e os outros 11 deverão ser gozados.

1º período: 15 dias corridos;

2º período: 15 dias, podendo ser convertido 1/3 em abono pecuniário.

Desta forma, poderá converter 5 dias em abono, e os outros 10 deverão ser gozados.

2. Trabalho em Regime de Tempo Parcial

- ✓ Anteriormente era limitada a 25 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras.
Em 11/11/2017 passou a vigorar:
 - 30 horas semanais sem a possibilidade de horas extras, ou
 - 26 horas semanais com a possibilidade de 6 horas extras (art. 58-A, caput, CLT).
- ✓ As horas extras serão pagas com o acréscimo de 50% sobre a hora normal. (art. 58-A, § 3º, CLT).
- ✓ Na hipótese de ser estabelecido contrato em número **inferior a 26 horas semanais**, as horas suplementares serão consideradas horas extras, estando também limitadas a 6 horas extras semanais. (art. 58-A, § 4º, CLT).
- ✓ As horas suplementares poderão ser compensadas mediante acordo entre as partes, obedecendo as regras de compensação da jornada normal de trabalho (art. 58-A, § 5º, CLT).
- ✓ É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. (art. 58-A, § 6º, CLT).

Importante Cuidado !!! As férias no regime de tempo parcial passam a ser regida pelo disposto no art. 130 da CLT, ou seja, **aplica-se a mesma regra da Jornada integral** → 30 dias.

3. Trabalho Home Office (Teletrabalho)

Anteriormente o regime de “teletrabalho” não tinha regulamentação expressa na legislação trabalhista.

A Lei 13.467/2017 incluiu o Capítulo II-A na CLT, nomeado como: " **TELETRABALHO** "

- ✓ É a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (art. 75-B, caput, CLT)
- ✓ O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (art. 75-B, parágrafo único, CLT)
- ✓ A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (art. 75-C, caput, CLT)
- ✓ Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja **mútuo acordo entre as partes**, registrado em aditivo contratual. (art. 75-C, § 1º, CLT)

3. Trabalho Home Office (Teletrabalho)

- ✓ Por determinação do empregador, poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, **garantido prazo de transição mínimo de quinze dias**, com correspondente registro em aditivo contratual. (art. 75-C, § 2º, CLT)
- ✓ No contrato escrito, deverão conter as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. (art. 75-D, caput, CLT)
- ✓ O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (art. 75-E, caput, CLT)
- ✓ O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (art. 75-E, parágrafo único, CLT)
- Cuidados, Dicas e Orientações (acidente de trabalho, controle de jornada, ajuda de custo).

4. Jornada de Trabalho

Possibilidade de redução do intervalo intrajornada

O intervalo para repouso/alimentação continua sendo de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas:

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 horas. (art. 71, CLT)

A Reforma Trabalhista trouxe a possibilidade da redução do intervalo intrajornada para 30 minutos, mas **somente se estiver previsto em Convenção Coletiva de Trabalho ou se for objeto de Acordo Coletivo de Trabalho:**

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

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (art. 611-A)

4. Jornada de Trabalho

Horas *in Itinere*

✓ A [Lei nº 10.243/2001](#) introduziu originariamente no [artigo 58](#) da [CLT](#) o [§ 2º](#), onde "o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, **salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução**".

✓ [Súmula nº 90](#) do [TST](#):

I - **O tempo despendido pelo empregado, em condução** fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*.

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas *in itinere*.

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V - Considerando que as horas *in itinere* são **computáveis na jornada de trabalho**, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

4. Jornada de Trabalho

Horas *in Itinere*

- ✓ Não há mais remuneração de horas extras nos itinerários casa-trabalho e vice-versa, **ainda que o local de trabalho seja de acesso difícil ou não servido por transporte público:**
- O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, **não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.** (art. 58, § 2º, CLT).

4. Jornada de Trabalho

Permanência do Empregado na Empresa

- ✓ Não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, quando o empregado, **por escolha própria**, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como **adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares**, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (art. 4º, § 2º, CLT).

4. Jornada de Trabalho

Horas Extras

Esse tópico foi mais uma atualização do Art. 59. da CLT, antes existiam previsões vinculadas com CCT/CF.

- ✓ 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. 59, caput, CLT).
- ✓ A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

4. Jornada de Trabalho

Banco de Horas

É uma forma de compensar as horas extraordinárias do empregado, no qual o empregador não precisará remunerar em dinheiro referente as horas realizadas além de sua jornada estipulada, possibilitando o empregado gozar através de horas de descanso, ou seja, como folga.

A partir de agora, o banco de horas pode ser negociado individualmente, fora do acordo ou convenção coletiva de trabalho.

- 1) Por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda prazo de um ano para compensação ou quitação. (art. 59, § 2º, CLT)
- 2) O banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses (art. 59, § 5º, CLT)
- 3) É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês (art. 59, § 6º, CLT)

Importante !!! Observar o limite máximo de dez horas diárias em todos os casos.

4. Jornada de Trabalho

Jornada 12x36

- ✓ É facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12 x 36, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (art. 59-A, caput, CLT).
- ✓ A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver. (art. 59-A, § 1º, CLT).
- ✓ A **Medida Provisória 808/2017** autorizou a aplicação da jornada 12 x 36, **mediante acordo individual escrito**, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, especificamente, ao setor de saúde. (art. 59-A, § 2º, CLT).

5. Trabalho Intermitente

- ✓ 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. (art. 443 ,§ 3º, CLT)

Quanto ao contrato de Trabalho:

- ✓ O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:
 - I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
 - II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e
 - III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração. (art. 452-A, CLT)
- ✓ É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:
 - I - locais de prestação de serviços;
 - II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;
 - III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;
 - IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados. (art. 452-B, CLT)

5. Trabalho Intermitente

Quanto ao procedimento:

- 1) O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. (art. 452-A, § 1º, CLT)
- 2) Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa. (art. 452-A, § 2º, CLT)
 - A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. (art. 452-A, § 3º, CLT)
- 3) Na data acordada para o pagamento, o empregado receberá de imediato, as seguintes parcelas:
 - I - remuneração;
 - II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
 - III - décimo terceiro salário proporcional;
 - IV - repouso semanal remunerado; e
 - V - adicionais legais. (art. 452-A, § 6º, CLT)
 - O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas. (art. 452-A, § 7º, CLT)
 - Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço. (art. 452-A, § 11, CLT)

5. Trabalho Intermitente

Quanto às férias:

- ✓ A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (art. 452-A, § 9º, CLT)
- O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos. (art. 452-A, § 10, CLT)

Curiosidades:

- Considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços. (art. 452-C, caput, CLT)
- Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho. (art. 452-C, § 1º, CLT)
- No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade. (art. 452-C, § 2º, CLT)

5. Trabalho Intermitente

Quanto a rescisão contratual:

- ✓ Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente. (art. 452-D, CLT).
- Na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:
 - I - pela metade:
 - a) o aviso prévio indenizado.
 - b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.
 - II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. (art. 452-E, CLT).

5. Trabalho Intermitente

- ✓ A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS, limitada a até 80% do valor dos depósitos. (art. 452-E, § 1º, CLT).
- ✓ A extinção do contrato de trabalho intermitente não autoriza o ingresso no Programa de Seguro Desemprego. (art. 452-E, § 2º, CLT).
- ✓ As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. (art. 452-F, caput, CLT).
- ✓ No cálculo da média, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior. (art. 452-F, § 1º, CLT).
- ✓ **Até 31 de dezembro de 2020**, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente **pelo prazo de dezoito meses**, contado da data da demissão do empregado. (art. 452-G, CLT).
- No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. (art. 452-H, CLT).

6. Insalubridade – Gestante/Lactante

- ✓ A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade. (art. 394-A, CLT)
- O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades. (art. 394-A, § 2º, CLT)
- A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação. (art. 394-A, § 3º, CLT)

A empresa deve guardar disciplina e rigidez no afastamento da empregada quando a mesma estiver amamentando, ou, permitir sua permanência no local de trabalho com insalubridade de grau médio ou mínimo, **somente se apresentar atestado que contenha expressamente os requisitos necessários para mantê-la no setor insalubre.**

7. Falta do Registro de Empregados - Penalidades

- ✓ O empregador que mantiver empregado não registrado ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. (art. 47, caput, CLT).
- O valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte. (art. 47, § 2º, CLT)

8. Extinção do Contrato de Trabalho

Homologação no sindicato:

Não há mais a necessidade de homologação da rescisão de contrato de trabalho pelo sindicato da categoria ***

~~✓ O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. (art. 477, § 1º, CLT - REVOGADO)~~

Prazo para pagamento das verbas rescisórias:

Com a reforma trabalhista, o prazo para o pagamento das verbas rescisórias se unifica em 10 dias em qualquer modalidade de rescisão contratual.

✓ A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. (art. 477, § 6º, CLT).

9. Rescisão por Mútuo Consentimento

✓ 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.

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. (art. 484-A, CLT)

O contrato extinto nesta modalidade:

- Permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, **limitada até 80% do valor dos depósitos.** (art. 484-A, § 1º, CLT)
- Não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (art. 484-A, § 2º, CLT)

10. Contribuição Sindical

Contribuição Sindical dos Empregados:

- ✓ 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. (art. 579, CLT)
- Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que **autorizaram prévia e expressamente** o seu recolhimento aos respectivos sindicatos. (art. 582, CLT)
- Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a **autorizar prévia e expressamente** o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho. (art. 602, CLT)

Contribuição Sindical dos Empregadores:

- ✓ Os empregadores que **optarem pelo recolhimento** da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade. (art. 587, CLT)

11. Terceirização

✓ Considera-se prestação de serviços a 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.

(art. 4º-A, Lei nº 6.019/74)

❖ Com a reforma trabalhista a terceirização, está liberada para todo e qualquer serviço, ou seja, **inclusive para a atividade-fim da empresa.**

✓ São asseguradas aos **empregados da empresa prestadora de serviços**, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, **forem executados nas dependências da tomadora**, as mesmas condições:

I - relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou

local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. (art. 4º-C, Lei nº 6.019/74)

12. Quando a CCT/ACT terá prevalência sobre a Legislação

- ✓ 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 p/ jornadas superiores 6 horas;
 - IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE);
 - 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** e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras 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**. (art. 611-A, CLT).

13. O que NÃO pode ser tratado na CCT/ACT

✓ **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 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% 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;

XVII - **normas de saúde, higiene e segurança do trabalho** previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

13. O que NÃO pode ser tratado na CCT/ACT

XVIII - **adicional de 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;

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. (art. 611-B, CLT).

14. Processos Trabalhistas

O desafogamento da justiça do trabalho também é um dos objetivos da Reforma Trabalhista. A abertura para a liberdade de negociação entre empregador e empregado durante a vigência do contrato de trabalho tem como meta **a redução de reclusões trabalhistas**.

- O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar **comprovada fraude na alteração societária decorrente** da modificação do contrato. (art. 10-A CLT)

Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

- I - a empresa devedora;
- II - os sócios atuais; e
- III - os sócios retirantes.

- **Honorários de Sucumbência p/ os processos Trabalhistas (Gratuidades)** (art. 791-A CLT)

15. Considerações finais



Ricardo Antonio Assolari

ricardo@assolari.com.br



Juliane A. M. do Amaral Ferreira

juliane.menezes@assolari.com.br



Dr^a Deborah Bartolomei Seleme

deborah@seleme.adv.br

41 3353-4280

S E L E M E

ADVOCACIA E CONSULTORIA

ASSOLARI
Assessoria Contábil