

# IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA E DA PREVIDENCIA SOCIAL NA VIDA DO TRABALHADOR

JOÃO CARLOS TEIXEIRA  
PROCURADOR DO TRABALHO  
COORDENADOR NACIONAL DA CONALIS - MPT

# Citação Inicial

- ▶ Papa João Paulo II, na Encíclica “Laborem Exercens”, de 14.09.81, in verbis:
- ▶ *“Os direitos do trabalhador inserem-se no vasto conjunto dos direitos humanos. Porém, dentro desse conjunto, eles têm um caráter próprio que corresponde à natureza específica do trabalho humano.*
- ▶ *O trabalho é um dever do homem quer pelo fato de o Criador o haver ordenado, quer pelo fato de sua própria humanidade, cuja subsistência e desenvolvimento exigem o trabalho.*
- ▶ *Quando se fala da obrigação do trabalho e dos direitos do trabalhador, tem-se presente, antes de mais nada, a relação entre o dador - direto ou indireto - do trabalho e o mesmo trabalhador.*
- ▶ *Se o trabalho - nos diversos sentidos da palavra - é uma obrigação, isto é, um dever, ele é ao mesmo tempo fonte também de direitos para o trabalhador. Tais direitos hão de ser examinados no vasto contexto do conjunto dos direitos do homem, direitos que lhe são co-naturais, tendo sido muitos deles proclamados pelas várias instituições internacionais e estão cada vez mais garantidos pelos diversos Estados para os respectivos cidadãos.*
- ▶ *O respeito deste vasto conjunto de direitos do homem constitui a condição fundamental para a paz no mundo contemporâneo: quer para a paz no interior de cada país e sociedade, que para a paz no âmbito das relações internacionais.*
- ▶ *Os direitos humanos que promanam do trabalho inserem-se, também eles, precisamente no conjunto mais vasto dos direitos fundamentais da pessoa.*” (ênfase acrescida)
- ▶ Sartori, Op. cit. p. 130

# Conceito de Dador indireto do trabalho - Doutrina Social da Igreja

- ▶ De acordo com a doutrina social da Igreja, *“no conceito de dador indireto de trabalho, incluem-se as pessoas, as instituições de diversos tipos, bem como os contratos coletivos de trabalho e os princípios de comportamento que determinam todo o sistema socioeconômico ou dele resultam. A responsabilidade do dador indireto de trabalho é diferente da do dador direto, mas permanece uma verdadeira responsabilidade, porquanto o dador de trabalho indireto determina substancialmente um e outro aspecto da relação de trabalho, e condiciona assim o comportamento do dador de trabalho direto, quando este último determina concretamente o contrato e as relações de trabalho.*
- ▶ *O conceito de dador indireto de trabalho aplica-se a toda e a cada uma das sociedades e, principalmente, ao Estado, pois é o Estado que deve conduzir uma justa política de trabalho, que será correta quando forem plenamente respeitados os direitos objetivos do homem do trabalho.*

# REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL - ESTADO DE DIREITO DEMOCRÁTICO SOCIAL

- ▶ Princípios fundamentais: soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e da livre iniciativa; pluralismo político.
- ▶ Objetivos fundamentais: construir uma sociedade livre justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem quaisquer formas de preconceitos e de discriminação;
- ▶ Prevalência dos direitos humanos.
- ▶ Melhoria da condição social dos trabalhadores
- ▶ Art. 6º da CF - Direitos sociais: educação, saúde, alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados;
- ▶ Art. 7º - IV - salário mínimo, capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

# HIPOTETES DE ELISÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- ▶ Compensação das horas extraordinárias diretamente pelo empregador, no contrato a tempo parcial - §5º do art. 58-A (Sum. 85 TST - já admitia)
- ▶ Banco de Horas - por acordo individual: escrito - 6 meses; tácito - no mesmo mês. (§§ 5º e 6º do art. 59) - violação do art. 7º, XIII da CF/88
- ▶ Jornada 12 x 36 por acordo individual escrito, com ou sem intervalo para repouso e alimentação (art. 59-A) (Sum. 444 TST); Remuneração mensal abrange RSR, Feriados (deixam de ser remunerados em dobro), e as prorrogações do trabalho noturno (não incidência de 20% - Sum. 60 TST)
- ▶ Jornada 12 x 36 inclusive em atividade insalubre, sem exigência de licença prévia das autoridades competentes em matéria de saúde e segurança no trabalho

# HIPOTÉSES DE ELISÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA OU ASSISTÊNCIA SINDICAL

- ▶ Empregado de nível superior com salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do benefício previdenciário (R\$ 11.062,62) - negociam diretamente com o empregador, cujas disposições prevalecem sobre a lei e sobre a convenção ou acordo coletivo de trabalho. (art. 444, parágrafo único)  
- Trabalhador hiperssuficiente
- ▶ Elidida a Assistência ao trabalhador quando da rescisão do contrato de trabalho com mais de um ano de tempo de serviço na empresa (§1º, §3º e §7º do art. 477 - revogados) - Inclusive, nos novos casos de dissolução do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador (art. 484-A)
- ▶ Dispensas individuais, plúrimas ou coletivas dispensam negociação coletiva (art. 477-A)

# HIPOTETES DE ELISÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA OU ASSISTENCIA SINDICAL

## ► Representantes dos Empregados - Eleição de comissão de empregados:

3 membros - empresas com 200 a 3000 empregados;

5 membros - empresas com 3000 a 5000 empregados;

7 membros - empresas com mais de 5000 empregados. (art. 510-A)

Uma comissão em cada Estado, para empresas que atuam em vários Estados.

A Comissão eleitoral para eleger os representantes não pode ter a participação do sindicato.

Qualquer empregado com contrato por tempo indeterminado pode se candidatar, inclusive os que exercem cargo de confiança ou em comissão.

Se não houver candidatos suficientes, a comissão pode ser composta com número de membros inferiores aos previstos no art. 510-A

Não há previsão de tempo de afastamento para o exercício da função de representante, o que pode desestimular pois esse tempo pode prejudicar a produtividade do empregado e causar-lhe prejuízo financeiro.

# MALDADES TRABALHISTAS - SINDICATO

- ▶ Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas celebrado entre Empregado e Empregador na vigência ou não do contrato de trabalho, com a assistência ou homologação pelo sindicato da categoria, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas - Art. 507-B.
- ▶ Fim da obrigatoriedade do imposto sindical - Facultativo mediante prévia autorização do empregado para o desconto - Facultativo para as empresas.
- ▶ Contribuição assistencial/negocial exige autorização prévia do empregado
- ▶ Participação das entidades sindicais, como litisconsortes necessários, em todas as causas individual ou coletiva que visem a anulação de cláusulas normativas (§5º do art. 611-A)



Art. 611-A:

§ 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 Sendo 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.

# VEDADA A ULTRATIVIDADE ACORDO PREVALECE SOBRE CONVENÇÃO

- ▶ § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.” (NR)
- ▶ “Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.” (NR)

# REFORMA DA PREVIDENCIA - PEC 287-2016

- ▶ Tempo mínimo de contribuição - 25 anos - 70% da média dos sal. Contrib.;
- ▶ Garantido o salário mínimo - §2º do art. 201 da CF - como benefício mínimo;
- ▶ 30 anos de contribuição - 77,5% da media do sal. Contrib.;
- ▶ 35 anos de contribuição - 87,5% da media do sal. Contrib.;
- ▶ 40 anos de contribuição - 100% da media do sal. Contrib.;
- ▶ Aposentadoria - acidente trabalho ou doença ocupacional - 100% sal. Contrib.
- ▶ Teto do benefício - atualmente R\$ 5.531,31
- ▶ Veda acúmulo de aposentadoria e pensão por morte acima de dois S.M.
- ▶ Idade mínimo 65 anos para homem; 62 anos para mulher;
- ▶ Trabalhador rural, em regime de economia familiar, contribuição indiv. Mensal - 60 anos para homem; 57 anos, para mulher

# REFORMA DA PREVIDENCIA - PEC 287-2016

- ▶ PROBLEMAS
- ▶ Não equivalência ou não proporcionalidade entre o aumento do tempo de contribuição mínimo de 15 para 25 anos - o tempo de contribuição para assegurar o benefício integral - de 35 anos para 40 anos;
- ▶ Isso torna o sistema inacessível para muitos trabalhadores, principalmente os mais desqualificados;
- ▶ Desestímulo à adesão a Previdência Pública (muito tempo de contribuição para auferir benefício de baixo valor);
- ▶ Tendência em Aumentar os benefícios de Renda Mensal Vitalícia (1 salário mínimo)
- ▶ Empobrecimento das pessoas na velhice;
- ▶ Há estímulo para o servidor público permanecer em atividade, após completar todos os requisitos;
- ▶ Não há estímulo para o trabalhador na iniciativa privada permanecer em atividade, após completar todos os requisitos ou a partir de 40 anos de tempo de contribuição;

# TRABALHO A TEMPO PARCIAL - BANCO DE HORAS e JORNADA 12 x 36

- ▶ Em sua redação atual o Art. 58-A da CLT prevê o trabalho a tempo parcial não excedente a 25 horas semanais. Não surtiu muito efeito nas relações contratuais.
- ▶ Na redação aprovada pela Lei 13.467/2017, o contrato a tempo parcial poderá ser de até 30 horas semanais, sem horas extras; ou
- ▶ 26 horas semanais, com até 6 horas extras semanais; ou seja, a diferença entre o tempo do contrato a tempo integral e o de tempo parcial ficou muito pequena e similar a jornadas legais de determinadas categorias (bancário, art. 224 da CLT);
- ▶ É possível que haja pressão na negociação coletiva para possibilitar a alteração da jornada com redução salarial;
- ▶ Férias com igual tratamento ao contrato a tempo integral;
- ▶ Art. 59 da CLT - FIM DAS HORAS EXTRAS E EMPOBRECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA
- ▶ Banco de Horas por acordo individual até seis meses
- ▶ Regime de compensação de Jornada por acordo individual tácito ou escrito - dentro do mesmo mês;
- ▶ Art. 59-A - Jornada 12 x 36 por acordo individual escrito (indenização do intervalo para repouso e alimentação
- ▶ Jornada 12 x 36 inclusive em atividade insalubre, sem licença prévia do MTE

# SUMULA 85 do C. TST

- ▶ Súmula nº 85 do TST
- ▶ COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016
- ▶ I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)
- ▶ II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)
- ▶ III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) - Art. 59-B
- ▶ IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)
- ▶ V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.
- ▶ VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

# TELETRABALHO - maior desagregação e desarticulação dos trabalhadores

- ▶ ‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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.
- ▶ Parágrafo único. 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.’
- ▶ Responsabilidade pela montagem e manutenção da infraestrutura do trabalho remoto e o reembolso de despesas arcadas pelo emprego - negociado em contrato - art. 75-D
- ▶ Empregador deve orientar os empregados para prevenir doenças ocupacionais
- ▶ Regime de trabalho não sujeito a controle de jornada (sem horas extras) - Art. 62, III da CLT - FIM DAS HORAS EXTRAS

# DANO EXTRAPATRIMONIAL - DESIGUALDADE NA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR, SEGUNDO SEU PADRÃO SALARIAL

- ▶ Art. 223-A a G - DANO EXTRAPATRIMONIAL (DANO MORAL)
- ▶ Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.'
- ▶ 'Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.'
- ▶ CUMULAVEL COM DANO MATERIAL
- ▶ INDENIZAÇÃO TARIFADA: OFENSA LEVE - 3 x salário;
- ▶ MEDIA - 5 x salario; GRAVE - 20 x salario; GRAVISSIMA - 50 x salario contratual
- ▶ Reincidência partes idênticas - indenização em dobro



# TRABALHO DA GESTANTE - LACTANTE EM AMBIENTE INSALUBRE - art. 394-A

- ▶ VEDADO EM ATIVIDADE INSALUBRE DE GRAU MÁXIMO
- ▶ AUTORIZADO EM ATIVIDADE INSALUBRE DE GRAU MÉDIO OU MÍNIMO, SE O MÉDICO DA GESTANTE OU LACTANTE NÃO RECOMENDAR O AFASTAMENTO
- ▶ A LACTANTE PODERÁ AFASTAR-SE DO TRABALHO INSALUBRE EM QUALQUER GRAU, SE ASSIM RECOMENDADO PELO SEU MÉDICO
- ▶ CASO A EMPRESA NÃO CONSIGA ALOCAR A GESTANTE OU LACTANTE PARA TRABALHAR EM AMBIENTE SALUBRE DA EMPRESA - CONSIDERA-SE GRAVIDEZ DE RISCO E PERCEPÇÃO DO SALÁRIO MATERNIDADE PELO INSS - AUMENTO DA DISPENSA COM PREVIDENCIA SOCIAL SEM A RESPECTIVA FONTE DE RECEITA
- ▶ HORÁRIOS PARA AMAMENTAR O FILHO DEVE SER OBJETO DE ACORDO INDIVIDUAL ENTRE A MULHER E O EMPREGADOR

# CONTRATO DE TRABALHO - AUTONOMO, MEI, PJ

- ▶ 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.
- ▶ Afasta o regime constitucional de emprego previsto no art. 7º, I da CF;
- ▶ Intenta elidir todos os direitos sociais trabalhistas previstos nos arts. 7º da CF;
- ▶ Trata-se da legalização das conhecidas fraudes perpetradas por maus empregadores, visando a elisão da legislação trabalhista - vedadas pelo art. 9º da CLT;
- ▶ Forte impacto na Previdência Social, na medida em que as contribuições de MEI e PJ são, em regra, inferiores, ainda que considerando as contribuições devidas pelas empresas contratantes; além de oferecer menor proteção social - benefícios em regra limitado ao salário mínimo - MEI
- ▶ Art. 24, Par. Ún. Lei 8212/91 - Presentes os elementos da relação de emprego doméstico, o empregador doméstico não poderá contratar microempreendedor individual de que trata o [art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006](#), sob pena de ficar sujeito a todas as obrigações dela decorrentes, inclusive trabalhistas, tributárias e previdenciárias.

# TRABALHO INTERMITENTE - sem garantia de S.M. mensal - Coisificação do trabalhador - Situação previdenciária indefinida

- ▶ Art. 443.
- ▶ § 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.” (NR)
- ▶ Acordo escrito - valor da hora do trabalho
- ▶ Convocação com 3 dias antecedência; um dia útil para trabalhador atender o chamado, presumindo-se a recusa em caso de silencio
- ▶ Multa de 50% da remuneração devida, em caso de descumprimento
- ▶ Pagamento imediato, acrescido 1/3 férias, 13º sal prop, rsr e adicionais legais;

# DA REMUNERAÇÃO - ALTERAÇÕES PREJUDICIAIS - DESCARACTERIZAÇÃO SALARIAL

- ▶ Art. 457 da CLT
- ▶ § 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.
- ▶ § 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.
- ▶ Violação direta do §11 do art 201 da CF: § 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei.

# CONCEITO DE SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO

- ▶ Lei 8.212/91 - Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição :
- ▶ I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;

# DA REMUNERAÇÃO - ALTERAÇÕES PREJUDICIAIS - SUPRESSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

- ▶ Art. 468 da CLT
- ▶ §1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado revertera ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança;
- ▶ § 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.” (NR)
- ▶ Consequência dessas alterações **SERÁ A REDUÇÃO DA MASSA SALARIAL - MENOR PODER AQUISITIVO DO TRABALHADOR - REDUÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA**

# JURISPRUDENCIA DO TST - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

- ▶ Súmula nº 372 do TST
- ▶ GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
- ▶ I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirá-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)
- ▶ II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

# MATERIAS SUJEITAS A NEGOCIAÇÃO COLETIVA, QUE SÃO EXEMPLIFICATIVAS

**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, 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;



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

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; (pode-se elidir o art. 59-A e o art. 60, parágrafo único)

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

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

**Art. 611-B.** 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;
- 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;

**Art. 611-B.** Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

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;

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;

**Art. 611-B.** Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

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.

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.”