

ANBIMA

Debate

Reforma trabalhista



Sumário

| | |
|--|----|
| Apresentação | 3 |
| Os cinco pilares da reforma | 5 |
| Tudo começa com o contrato de trabalho | 6 |
| O que muda na nossa jornada?..... | 7 |
| Fracionamento das férias | 8 |
| Sem intermediários na hora de negociar..... | 9 |
| Terceirização para atividade-fim | 10 |
| Rescisão contratual..... | 11 |
| Saiba mais..... | 12 |

"Não há unanimidade na Reforma Trabalhista: pelo contrário, para cada elogio recebido, são cinco críticas."

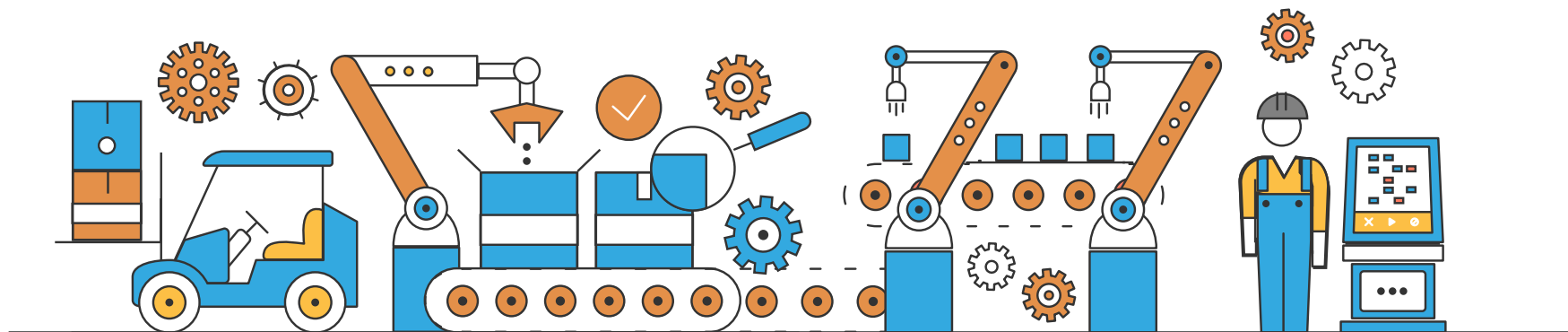
Roberto Biondo

Apresentação

Publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho, a reforma trabalhista é a maior alteração da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) desde sua criação. A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, entra em vigor em 11 de novembro, 120 dias após a publicação. A discussão do tema segue mobilizando a sociedade, os juristas e os próprios sindicatos, de forma que até novembro alguns pontos do texto aprovado ainda poderão ser alterados por meio de medida provisória a ser editada pelo governo. São questões muito pontuais, que não mudarão a essência da reforma.

Para orientar os profissionais de recursos humanos das instituições associadas sobre o tema e sobre como a nova legislação interfere no cotidiano das áreas de gestão de pessoas das instituições financeiras, convidamos um especialista com 23 anos de experiência em direito do trabalho para mais uma edição do ANBIMA Debate, série de eventos exclusivos para associados criada para discutir assuntos de interesse do mercado.

Realizada em São Paulo no dia 19 de setembro, a conferência transmitida pela internet foi assistida por mais de 90 pessoas de diversas partes do país. Este relatório consolida os principais pontos do debate e não reflete a posição da ANBIMA.



Moderação:

Eliana Marino, gerente de Recursos Humanos da ANBIMA



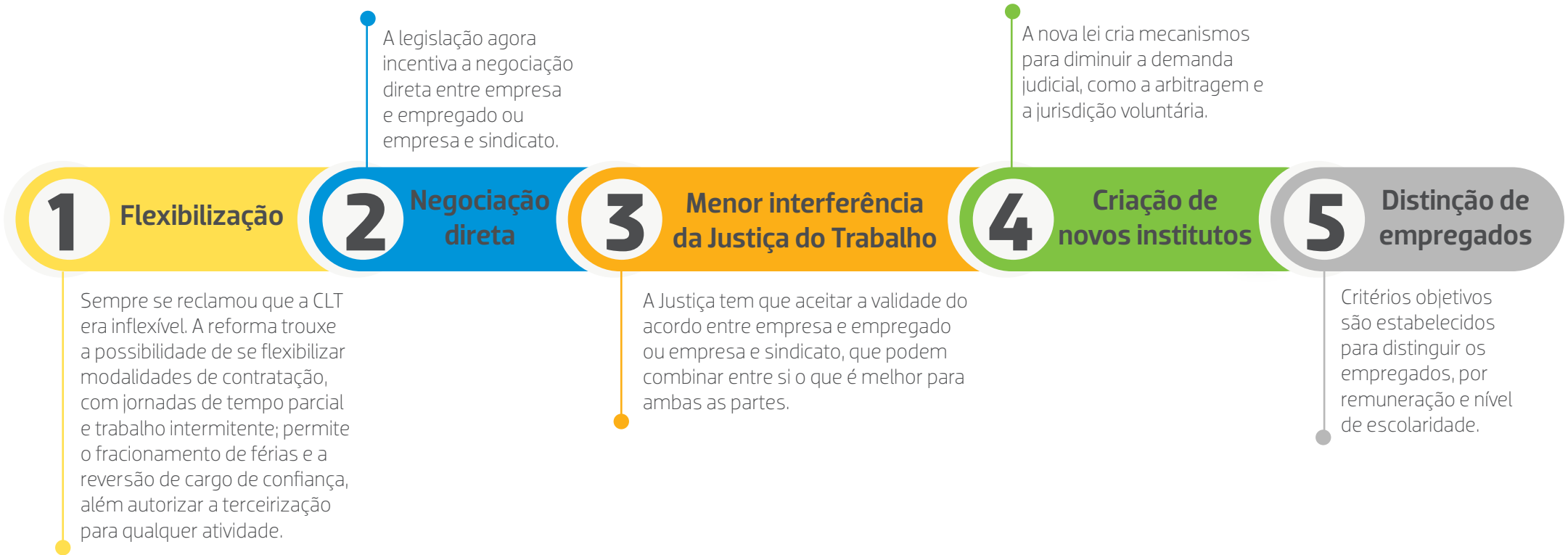
Participante:

Roberto Biondo, advogado trabalhista especializado no setor financeiro, é sócio do escritório Thomé & Cucchi

Os cinco pilares da reforma

O texto da nova lei é muito abrangente e tem o objetivo claro de reduzir o número de reclamações trabalhistas: a cada ano são ajuizadas 3,5 milhões de novas ações!

A reforma está estruturada em cinco pilares:



"Há um objetivo claro de reduzir o número de ações trabalhistas. O orçamento da Justiça do Trabalho é muito alto e o serviço que entrega é no mínimo discutível, quer pela sentença que entrega e quer pelo tempo que demora."

Roberto Biondo

Tudo começa com o contrato de trabalho

A reforma traz duas novas modalidades de contratação: por tempo parcial – que já constava na lei há 16 anos e agora foi reformulada – e contratação de trabalho intermitente (por hora trabalhada).

Na modalidade por tempo parcial, os empregados podem ser contratados para jornadas de até 30 horas semanais, sem horas extras; ou para jornadas de até 26 horas, com a permissão de até seis horas extras por semana, desde que sejam compensadas até a semana subsequente ou pagas ao final do mês. Os salários são proporcionais às horas contratadas, e as férias seguem a regra geral: direito a 30 dias de descanso para todos os casos.

Já o trabalho intermitente se caracteriza pelo serviço de forma descontinuada, com ou sem exclusividade, válido para qualquer atividade (exceto aeronautas). Foi a saída encontrada para oficializar o trabalho do freelancer. Precisa estar acordado por escrito, e a empresa é obrigada a convocar o empregado com no mínimo três dias de antecedência. O modelo se aplica mais a mercados de eventos, comunicação e restaurantes, entre outros.

"Essa modalidade atende muito mais ao interesse ou à disponibilidade do empregado do que da empresa, que precisa que o empregado cumpra uma jornada regular."
Roberto Biondo



O que muda na nossa jornada?

As horas que os empregados ficarem na empresa por motivos que não são o trabalho deixam de ser contabilizadas como horas extras. É dia do rodízio do carro e quer ficar até mais tarde no banco? Pode. Deixou o filho na escola e quer chegar mais cedo na empresa? Pode também. Só não pode bater o cartão.

A regra se aplica para aqueles que escolhem permanecer no local de trabalho por razões como: condições climáticas, práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, relacionamento social, higiene pessoal e troca de uniforme (quando não for obrigatória).

Com isso, ocorre um ganho jurídico interessante, algo que em juridiquês chamamos de inversão do ônus da prova: como a lei considera que estar na empresa antes do horário não é

tempo à disposição, a prova de que estava trabalhando agora é do empregado e não da empresa.

Outra alteração diz respeito às horas "in itinere", termo que descreve as horas que os empregados passam no trajeto entre a residência e o trabalho em transporte disponibilizado pela empresa. Esse pagamento foi abolido com a nova lei!

Já o banco de horas individual agora precisa ser zerado, no máximo, a cada seis meses e não precisa mais ser negociado com o sindicato. Para os empregados que fazem home office, que na lei aparece como teletrabalho, não há contabilização de horas extras.

O intervalo de amamentação também mudou: mães com bebês até seis meses de vida podem negociar a maneira como querem gozar do direito de dois períodos de até 30 minutos por dia.


"O teletrabalho não é um direito, é uma ferramenta de gestão; a qualquer momento a empresa pode solicitar que o empregado passe a atuar internamente."
Roberto Biondo



Fracionamento das férias

Férias transcendem a relação empresa-empregado: a esposa, o marido, o filho, a mãe, os amigos e até o cachorro querem saber quando o empregado vai tirar férias para programarem a tão esperada viagem. Para diminuir as reclamações quanto à pouca flexibilidade da antiga lei, a reforma permite o fracionamento das férias em até três períodos, independentemente da idade do empregado. Basta que haja comum acordo, porque a regra geral continua sendo de férias em um único período: 30 dias ou 20 dias se o empregado optar pelo abono, ou seja, vender dez dias.

Mas o fracionamento também precisa atender a algumas regrinhas:

- 
- » O início tem que ser pelo menos três dias antes de feriado ou repouso semanal (domingo).
 - » Um período precisa ter no mínimo 14 dias e nenhum pode ser inferior a cinco dias.
 - » Se o empregado vender dez dias, só poderá dividir o restante em dois períodos, sendo um com 14 dias e outro com seis; ou um com 15 e outro com cinco dias.

Lembre-se de que a mudança passa a ser aplicável a todas as férias ainda não gozadas, mesmo que se refiram a período aquisitivo anterior à entrada da lei em vigor!



Sem intermediários na hora de negociar

A possibilidade de negociação direta dos empregados com a empresa é outra novidade trazida pela reforma. Todos os empregados com diploma universitário e remuneração superior a duas vezes o teto do benefício da Previdência Social, ou seja, R\$ 11.062,62, ganharam o direito de negociar todos os termos da contratação diretamente com a empresa, assim como as questões relacionadas à rescisão contratual. O principal argumento é que esses profissionais têm condições de negociar individualmente com a contratante, sem o respaldo de uma convenção coletiva.

Entretanto, essa pode ser a principal barreira a ser superada pela Justiça do Trabalho, visto que alguns ministros do TST (Tribunal Superior do Trabalho) sinalizaram muito desconforto com a questão.

"Alguns ministros do TST fizeram um pacto dizendo que vão respeitar a reforma trabalhista, porém desde que não identifiquem violações constitucionais."
Roberto Biondo

Embora o grupo com salário acima de R\$ 11 mil represente uma pequena faixa da população se comparado à massa dos trabalhadores, no setor financeiro a parcela de empregados que atinge esse teto é bem maior. Na nossa indústria, a lição de casa é sempre olhar os contratos de trabalho dos empregados com rendimentos superiores a esse valor e definir estratégias para esse público.

"A reforma vai provocar nas áreas de recursos humanos um processo muito forte de revisão das formas de atuação. Precisamos nos preparar para lidar com todas essas mudanças."
Eliana Marino



Terceirização para atividade-fim

Outro ponto da reforma trabalhista é a terceirização, que traz como grande mudança a autorização para a terceirização da atividade-fim da empresa. Porém, continua expressa a necessidade de a terceirizada ter capacidade econômica compatível com a execução do trabalho, bem como a ausência de subordinação.

A administração do trabalho terceirizado é da empresa prestadora de serviço. Caso a contratante controle diretamente as tarefas do terceiro, fica caracterizada a subordinação, e a Justiça do Trabalho pode reconhecer o vínculo empregatício.

A nova lei estabelece também o período de quarentena: o ex-empregado não pode ser admitido pela prestadora de serviços para atender o ex-empregador em prazo inferior a 18 meses contados a partir da rescisão contratual.

"Não dá ainda para saber a reação desse segmento, mas eu acredito que o empregador ainda vai querer que a principal atividade esteja sob o seu controle."
Roberto Biondo



Rescisão contratual

Seguindo o princípio de menor interferência da Justiça do Trabalho, a rescisão contratual deixa de ser homologada no Sindicato ou na DTR (Delegacia Regional do Trabalho), desde que haja comunicação oficial aos órgãos competentes (Caixa e DRT).

Nessa linha, e também para diminuir a demanda judicial, foram criadas a cláusula de arbitragem, utilizada em situações de litígio, e a jurisdição voluntária, que oficializa o acordo extrajudicial.

A arbitragem pode estar prevista nos contratos dos empregados aptos a negociar diretamente com a empresa – os com remuneração superior a duas vezes o teto

da Previdência. Já a jurisdição voluntária exige que sejam constituídos advogados para representar cada uma das partes.

Outra novidade da reforma é a oficialização do famoso acordo para demissão. A partir de novembro, além das modalidades de dispensa já conhecidas – justa causa, sem justa causa, pedido de demissão e término do contrato a prazo –, foi criada a dispensa por mútuo acordo. A iniciativa deve partir do funcionário. Nesse caso, o aviso prévio é pago pela metade, a multa do FGTS é reduzida em 50%, as verbas rescisórias são pagas integralmente, o empregado levanta até 80% do saldo do FGTS e não tem direito ao seguro-desemprego.



"Na rescisão, a empresa e o empregado negociam, resolvem suas pendências, acertam o pagamento e submetem isso à homologação da Justiça do Trabalho."

Roberto Biondo

Saiba mais

Clique aqui e assista
ao ANBIMA Debate na
íntegra



Clique aqui e confira
a apresentação do
advogado Ricardo Biondo



Receba nossas
publicações!

ANBIMA Debate Reforma trabalhista

Comunicação Institucional e Marketing

Marcelo Billi

Coordenação de Comunicação

Marineide Marques

Redação

Rejane Lima

Projeto Gráfico/Diagramação

José Carlos Oliveira

Ilustrações

iconicbestiary / Freepik

Presidente

Robert van Dijk

Vice-presidentes

Carlos Ambrósio, Carlos André, Conrado Engel, Flavio Souza, José Olympio Pereira, Pedro Lorenzini, Sérgio Cutolo e Vinicius Albernaz

Diretores

Alenir Romanello, Carlos Salamonde, Celso Scaramuzza, Felipe Campos, Fernando Rabello, José Eduardo Laloni, Julio Capua, Luiz Chrysostomo, Luiz Fernando Figueiredo, Luiz Sorge, Richard Ziliotto, Saša Markus e Vital Menezes

Comitê Executivo

José Carlos Doherty, Ana Claudia Leoni, Guilherme Benaderet, Patrícia Herculano, Marcelo Billi, Soraya Alves e Eliana Marino

Rio de Janeiro

Av. República do Chile, 230 – 13º andar – CEP 20031-170
Tel: (21) 3814-3800

São Paulo

Av. das Nações Unidas, 8501 – 21º andar – CEP 05425-070
Tel: (11) 3471-420

Siga a ANBIMA!

