



ABMES

Associação Brasileira de
Mantenedoras de Ensino Superior

REFORMA TRABALHISTA E O REFLEXO NAS IES

Compreendendo as mudanças e oportunidades no novo cenário

Brasília, 3 de outubro de 2017

Ambiente anterior à reforma: complexidade, incerteza e insegurança jurídica

Desconexão com o universo do trabalho real e moderno

- *Trabalho remoto, novas tecnologias de comunicação etc*
- *Necessidades operacionais legítimas das empresas*

Desvalorização da negociação coletiva e individual

- *Intervalo intrajornada, hora extra habitual, etc.*

Ausência de regras claras

- *Intervalo 15 min, terceirização, demissão coletiva etc*

Inconstância das regras

- *Correção débitos trabalhistas, cumulatividade de adicionais*

Fiscalização e cobrança crescente e cada vez mais complexa

- *eSocial*
- *Ação Civil Pública*

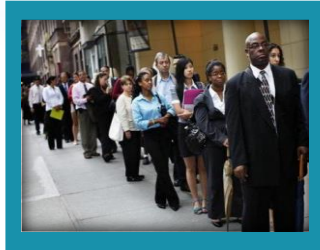
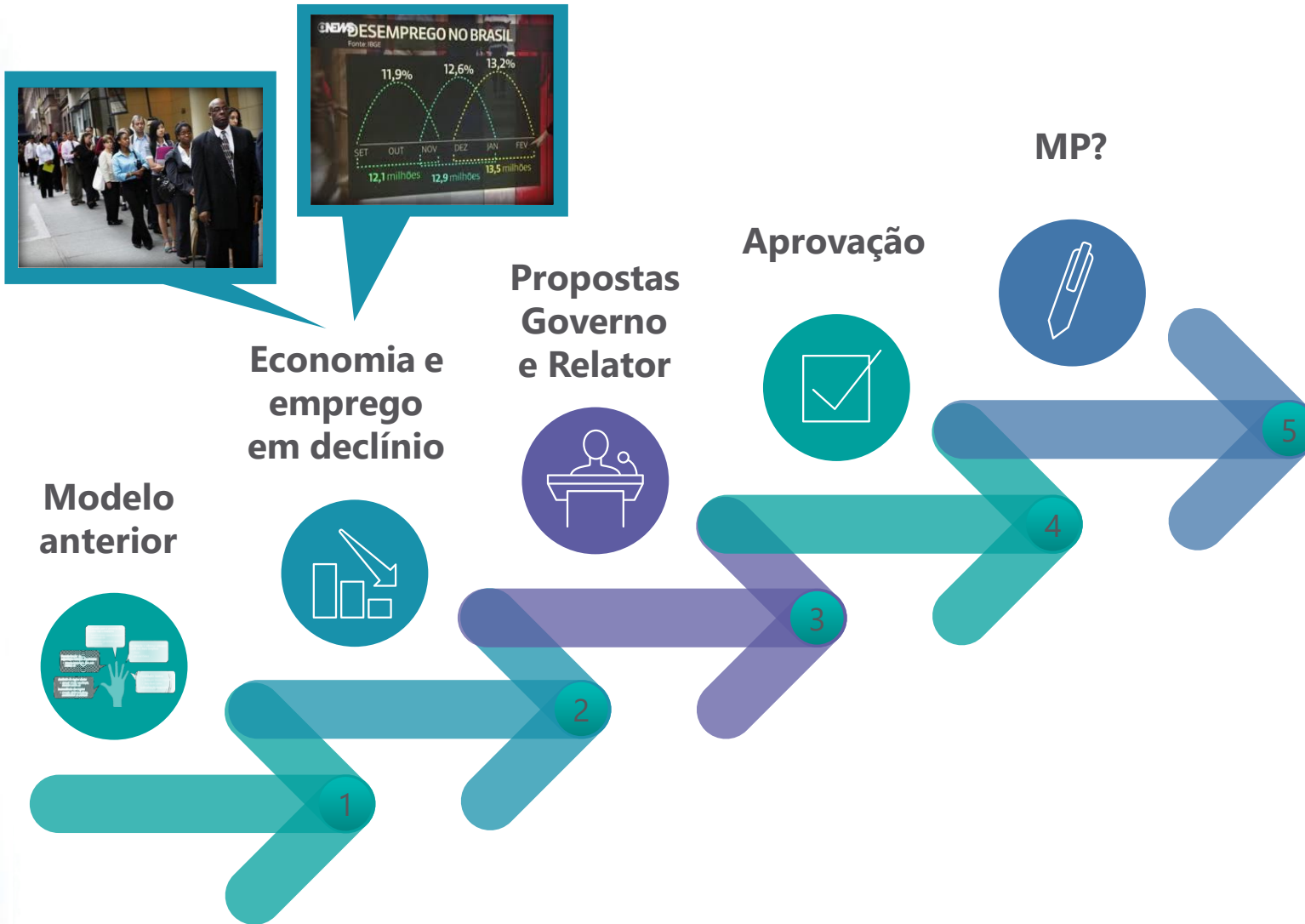
Penalidades Severas

- *Multas por Situação Irregular*
- *Dano Moral Coletivo*

Judicialização exagerada



Crise econômica: oportunidade para a mudança – e agora?



- Oportunidades
- Riscos
- Negociação coletiva (mais crítica e complexa)
- Trabalhadores ansiosos
- Olhar estratégico e empresarial sobre a reforma
- Cobrança de acionistas

Gestão trabalhista: gestão de risco



Exposição
(à oportunidades
e riscos!)



Produtividade



Exposição
(à oportunidades
e riscos!)



Produtividade

Reforma



Auxiliar de loja

- "função genérica"
- Não consta na CBO - "obrigatório"
- Condenação pesada

Reforma trabalhista: reforma da produtividade

Principais temas onde a reforma traz inovações
- *de um modo geral, a reforma é positiva!* -

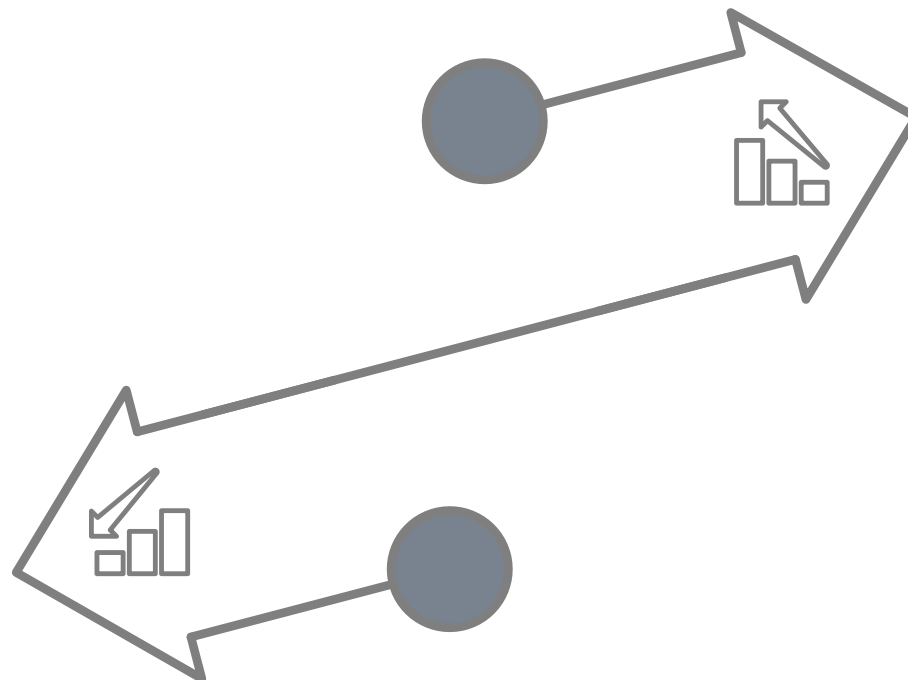
Dificuldade jurídica
e risco trabalhista

Menor ativismo judicial

Parcimônia nas ações judiciais

Simplificação de dispensas

Outros



Produtividade

Jornadas

Modelos de contratação

Cargos e remuneração

Outros

Oportunidades

Reavaliação: soluções de RH para melhorias na nova realidade

Ameaças e Oportunidades geradas pela Reforma

Reavaliação

Jornada

1. Tempo a serviço
2. Banco de horas /compensação
3. Jornada 12x36
4. Jornada da mulher
5. Intrajornada
6. Força maior
7. Teletrabalho
8. Prevalência da negociação coletiva em jornada
9. Temas proibidos na negociação coletiva

Contratação

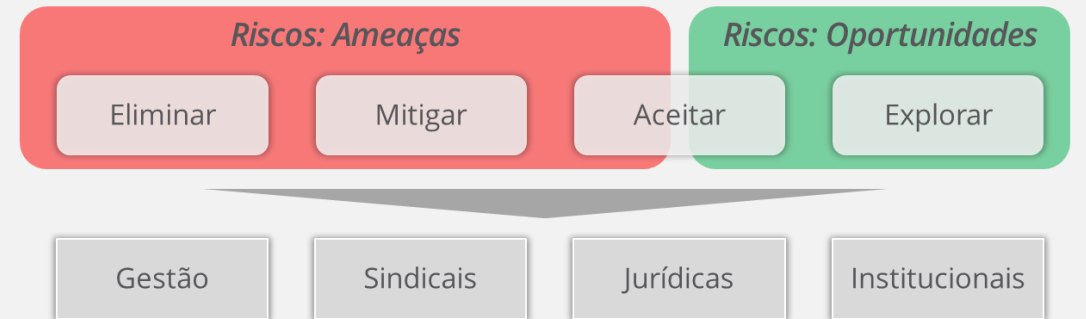
10. Autônomo
11. Trabalho intermitente
12. Trabalho /horário parcial
13. Trabalho temporário
14. Terceirização

Cargos e remuneração

15. Verbas não salariais
16. Plano de cargos e salários e equiparação salarial
17. Negociação individual por hipersuficientes
18. Prevalência da negociação coletiva em cargos e remuneração

Outros

19. Encerramento de contratos e justiça trabalhista
20. Negociações coletivas e relações sindicais
21. Outros temas diversos





Novidades na gestão da jornada permitem otimizar a produção, com ganhos para empresas e trabalhadores

Temas de Jornada de Trabalho

TEMPO À SERVIÇO

- *hora in itinere* (Art. 58, § 2º)
- Posto de trabalho (Art. 58º, § 2º).

BANCO DE HORAS / COMPENSAÇÃO

- Por acordo individual em até 6 meses (Art. 59, § 5º);
- Permite horas extras habituais para compensação (Art. 59-B, Parágrafo Único) .

JORNADA DE 12x36

- Pode ser definida por acordo individual ou negociação coletiva (Art. 59-A);

JORNADA DE TRABALHO DA MULHER

- Eliminação dos 15 minutos antes da jornada extraordinária (Art. 384);
- negociação individual dos descansos de 30 min para amamentação (Art. 396, § 2º).

Temas de Jornada de Trabalho

PREVALÊNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – LISTA NÃO EXAUSTIVA

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

- Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais (Art. 611-A, I);
- Banco de horas individual (Art. 611-A, II);
- Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a 6 horas (Art. 611-A, III);
- Regime de sobreaviso (Art. 611-A, VIII);
- Modalidade de registro de jornada de trabalho (Art. 611-A, X);
- Troca do dia de feriado (Art. 611-A, XI);
- Prorrogação de jornada em insalubre, sem licença prévia das autoridades competentes do MT (Art. 611-A, XIII);

Temas de Jornada de Trabalho

PREVALÊNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – LISTA NÃO EXAUSTIVA (CONT.)

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

EXEMPLOS DE OUTROS TEMAS A NEGOCIAR (A LISTA É NÃO EXAUSTIVA)

- Intervalo Interjornada
- Jornada em capacitação

PROIBIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- Lista exaustiva de direitos básicos inegociáveis (Art. 611-B);
- Duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (Art. 611-B, Parágrafo Único);
- Garantida estabilidade nos períodos de redução de jornada (Art. 611 § 3º)
- Alguns direitos das mulheres são inegociáveis (Art. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 395, 396)



Novas possibilidades de Contratação (direta e/ou indireta) viabilizam modelos mais flexíveis e produtivos

Modelos de Contratação

AUTÔNOMO

- Permissão para contratação de autônomo formalizado, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não (Art. 442-B);

TRABALHO INTERMITENTE

- Trabalho com prestação de serviços descontínuos e com subordinação (Art. 443, § 3º);
- Pagamento por horas (Art. 452-A);

TEMPO PARCIAL

- Ampliação para até 30 horas (Art. 58-A);
- Flexibilização do modelo, com até 6 horas extras semanais sendo compensadas na semana seguinte (Art. 58-A);

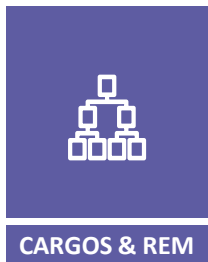
Modelos de Contratação

TERCEIRIZAÇÃO

- Permite terceirizar qualquer atividade (Art. 4º-A);
- Isonomia no uso de instalações e serviços (Art. 4º-C);
- Quarentena 18 meses para ex-empregado preste serviços à empresa, seja sócio ou titular (Art. 5º-C), ou **empregado** da contratada (Art. 5º-D).

TRABALHO TEMPORÁRIO (LEI ESPECÍFICA)

- Necessidade de substituição transitória de pessoal permanente;
- Demanda complementar de serviços: Aquela oriunda de fatores imprevisíveis; ou quando previsível tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.



Novidades relativas a Cargos e Remuneração, permitem renegociar as bases atuais com vantagens para empresa e trabalhadores

Temas de Cargos e Remuneração

VERBAS NÃO SALARIAIS

- Ajuda de Custos, Diárias de Viagem, Abonos e Auxílio Alimentação (não pago em dinheiro) (Art. 457, § 2º);
- Despesas médicas (Art. 458, § 5º);
- Prêmios (Art. 457, § 4º).

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS E EQUIPARAÇÃO SALARIAL

- Plano de cargos e salários não precisam de homologação, mas devem considerar merecimento e/ou antiguidade no empregador e na função (Art. 461. § § 1º, 2º e 3º);
- Mudança de critérios de equiparação (de local para estabelecimento) (Art. 461);

Temas de Cargos e Remuneração



PREVALÊNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – LISTA NÃO EXAUSTIVA (CONT.)

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

- Plano de Cargos, Salários e Funções compatíveis com a condição pessoal do empregado (Art. 611-A, V);
- Identificação dos cargos que se enquadram como função de confiança (Art. 611-A, V);
- Remuneração por produtividade, como gorjetas, desempenho, etc. (Art. 611-A, IX);
- Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo (Art. 611-A, XIV);
- Participação nos lucros ou resultados da empresa (Art. 611-A, XV).

Temas de Cargos e Remuneração

NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL POR “HIPERSUFICIENTES”

- Hipersuficiente: remuneração duas vezes maior que o teto do INSS (Art. 444, Parágrafo Único);
- Pode negociar individualmente o previsto para negociação coletiva (Art. 444, Parágrafo Único);
- Resolução de questões por arbitragem, durante e após o contrato (Art. 507-A).



Outras mudanças simplificam e flexibilizam as relações de trabalho, criando oportunidades adicionais

Outros Temas

FÉRIAS

- Poderá ser dividida em 3 períodos (Art. 134, § 1º);
- Um período deverá ser de, pelo menos, 15 dias e os outros não inferiores a 5 dias (Art. 134, § 1º);
- Não há restrição de idade para divisão das férias (Art. 134, § 2º)

GESTANTE E LACTANTE

- Proibição de trabalho de gestante apenas em atividade de insalubridade máxima (Art. 394-A, I);
- Flexibilização do Trabalho de gestante/lactante sob insalubridade, mediante atestado médico (Art. 394-A, II e III)
- Garantia de remuneração quando afastada durante a gestação ou lactação, com compensação do adicional de insalubridade nas contribuições sociais (Art. 394-A, § 2º);

Outros Temas

FÉRIAS

- Poderá ser dividida em 3 períodos (Art. 134, § 1º);
- Um período deverá ser de, pelo menos, 15 dias e os outros não inferiores a 5 dias (Art. 134, § 1º);
- Não há restrição de idade para divisão das férias (Art. 134, § 2º)

GESTANTE E LACTANTE

- Proibição de trabalho de gestante apenas em atividade de insalubridade máxima (Art. 394-A, I);
- Flexibilização do Trabalho de gestante/lactante sob insalubridade, mediante atestado médico (Art. 394-A, II e III)
- Garantia de remuneração quando afastada durante a gestação ou lactação, com compensação do adicional de insalubridade nas contribuições sociais (Art. 394-A, § 2º);

Outros Temas

GESTANTE E LACTANTE (CONT.)

- Gestante/lactante receberá salário maternidade em todo o período de afastamento, caso não seja possível trabalhar em local salubre; (Art. 394-A, § 3º).

UNIFORME

- Possibilidade de uso de logomarcas (Art. 456-A);
- Higienização de responsabilidade do trabalhador, com exceções para casos especiais (Art. 456-A, Parágrafo Único)



Segurança Jurídica

Fiscalização, Dispensas, Processos e Jurisprudência

Segurança Jurídica

MULTA

- Multa de R\$ 3 mil em casos de informalidade e R\$ 800 para MPE, e exceção a dupla visita (Art. 47 §§ 1º e 2º);
- Correção de valores das multas pela TR (Art. 634, § 2º).

DANO EXTRAPATRIMONIAL (MORAL/EXISTENCIAL)

- Regulamenta o dano extrapatrimonial (Art. 223-A) e quem pode receber indenização (Art. 223-B)
- Delimita critérios de caracterização do dano para casos de trabalhadores (Art. 223-C) e empresas (Art. 223-D);
- Todos envolvidos devem se responsabilizar pela reparação do dano (Art. 223 E);
- Estabelece elementos para delimitação do dano (Art. 223-G);
- Limita valores a serem pagos por quem causou o dano (Art. 223-G, § 1º).

Encerramento de Contratos e Justiça Trabalhista

DISPENSA SIMPLICADA

- Não será mais necessária a homologação (Art. 477, § 1º foi revogado);
- Sem necessidade de negociação para dispensa coletiva (Art. 477-A);
- PDV negociado com sindicato pode dar quitação plena (Art. 477-B);
- Perda de habilitação para função, em caso de dolo, enseja justa causa (Art. 482, m);
- Possibilidade de quitação anual de parcelas, com participação de sindicato (Art. 507-B);

RESCISÃO DE COMUM ACORDO

- Pagamento do Aviso Prévio pela metade, se indenizado (Art. 484-A, I a);
- Multa do FGTS reduzida a metade com saque de 80% e sem Seguro Desemprego (Art. 484-A, I, b, §§ 1º e 2º).

Encerramento de Contratos e Justiça Trabalhista

PROCESSO TRABALHISTA

- Juiz homologa acordo extrajudicial (Art. 652, 'f' e Art. 855-B a 855-E);
- Processos contam em dias úteis (Art. 775);
- Limite (de 40% do teto INSS) para justiça gratuita ou comprovada insuficiência de recursos (Art. 790);
- Definição de limites para honorários periciais, que podem ser pagos por ambos (Art. 790-B);
- Estabelece honorário de sucumbência de 5 a 15% do valor da sentença (Art. 791-A);
- **Em procedência parcial, há sucumbência recíproca** (Art. 791, § 3º);
- Responsabilidade e multa em casos de litigância de má-fé (Art. 793-B, Art. 793-C);
- Punição ao falso testemunho (Art. 793-D);
- Determinação prévia de valores das causas (Art. 840).

Encerramento de Contratos e Justiça Trabalhista

PROCESSO TRABALHISTA (CONT.)

- Desistência de ação somente com aceite da outra parte (Art. 841, § 3º);
- Preposto não precisa ser empregado (Art. 843, § 3º);
- Redução do depósito recursal para MPEs, MEI (Art. 889, § 9) e isenção para Filantrópicas e empresas em Recuperação Judicial (Art. 899, § 10);
- Atualização das condenações pela TR (Art. 879);
- Possibilidade de seguro garantia para execução (Art. 882) e para depósito recursal (Art. 899, § 11);
- Inscrição em 45 dias para cadastro de restrição (Art. 883-A);
- Critérios mais rígidos para recursos de revista e mais poder ao relator para avaliar (Art. 896, § 14 e Art. 896-A);

Encerramento de Contratos e Justiça Trabalhista

PROCESSO TRABALHISTA (CONT.)

- Correção dos depósitos pela poupança (Art. 899, § 4º);
- Iguala prescrição de 5 anos para trabalhadores rurais (Art. 11).

ATIVISMO JUDICIAL

- Prioriza aplicação de leis; reduz interpretações (Art. 8º, § 2º);
- Limita anulação de cláusulas (Art. 8º, § 3º);
- Estabelece critérios e participação de atores interessados para mudanças jurisprudenciais no TST e TRTs (Art. 8º, § 2º e Art. 702 I F e §§ 3º e 4º).



Negociação Coletiva

Negociação Coletiva e Relações Sindicais



PREVALÊNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – LISTA NÃO EXAUSTIVA (COMPLEMENTO)

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

- Adesão ao programa Seguro-Emprego (Art. 611-A, IV);
- Representante dos trabalhadores no local de trabalho (Art. 611-A, VII);
- Enquadramento do grau de insalubridade (Art. 611-A, XII);
- Regulamento Empresarial (Art. 611-A, VI);

Negociação Coletiva e Relações Sindicais



FIM DA ULTRATIVIDADE

- Negociação Coletiva valida por no máximo dois anos (Art. 614, § 3º).



PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

- Condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (Art. 620).



ANULAÇÃO DE CLÁUSULAS

- Inexistência de contrapartida explicitada não anula negociação (Art. 611, §2º);
- Se houver anulação de cláusula com compensação explicitada, ambas são anuladas (Art. 611-A, § 4º);
- Sindicatos são litisconsortes em instrumento coletivo (Art. 611, § 5º).

Negociação Coletiva e Relações Sindicais



COMISSÃO LABORAL

- Comissão com número mínimo de 3 empregados (Art. 510-A, § 1º);
 - 200 a 3.000 empregados – 3 representantes
 - 3.001 a 5.000 empregados – 5 representantes
 - 5.001 em diante empregados – 7 representantes
- Comissão considerando parâmetros acima por Estado, caso tenha estabelecimentos em mais de um (Art. 510-A, § 2º);
- Número de membro pode ser alterado por negociação com o sindicato (Art. 611-A, VII);
- Atribuições relacionadas ao diálogo no ambiente de trabalho (Art. 510-B);
- Mandato de 1 ano, sem suspensão ou interrupção do contrato, com quarentena de dois anos para nova reeleição (Art. 510-D);
- Estabilidade “mitigada”, de até 1 anos após (Art. 510-D, § 3º).

Negociação Coletiva e Relações Sindicais

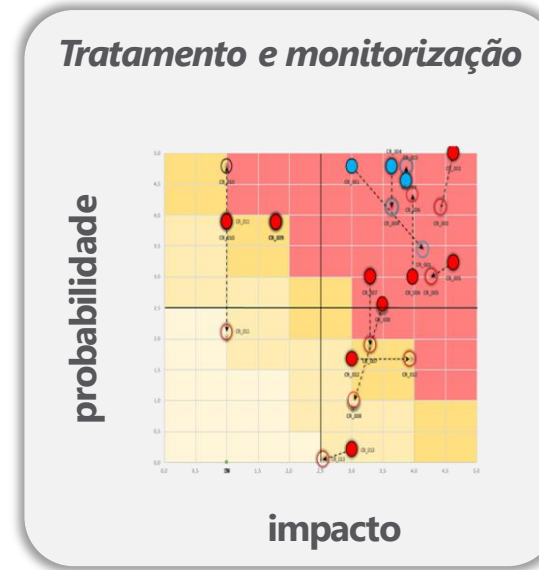
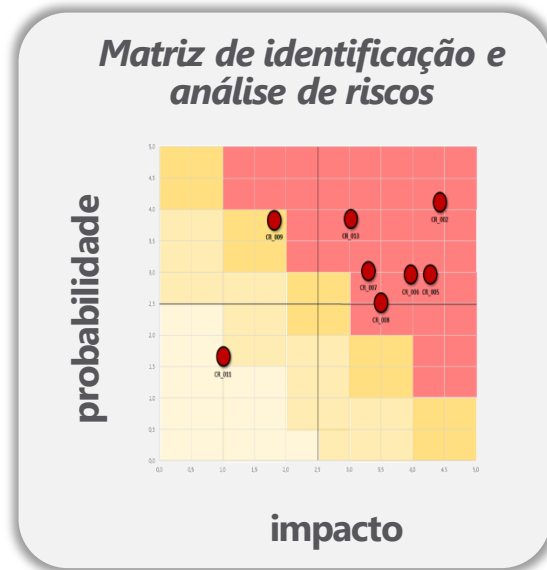


CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OPCIONAL

- Desconto para contribuição ao sindicato laboral apenas com autorização prévia (Art. 545);
- Cobrança do sindicato patronal para empresas apenas com autorização (Art. 578).

O Futuro

Abordagem baseada em gestão de risco: identificar, priorizar, tratar



- Gestão
- Sindicais
- Jurídicas
- Institucionais

- Identificação e análise
- Priorização
- Decisão/plano estratégico

- “Quick wins”
- Projetos de compliance
- Projetos de melhoria
- Monitorização

Alguns prazos são urgentes!!!

A reforma trabalhista uma oportunidade para ganhar produtividade e reduzir passivos

Oportunidades geradas pela Reforma

Jornada

1. Tempo a serviço
2. Banco de horas /compensação
3. Jornada 12x36
4. Jornada da mulher
5. Intrajornada
6. Força maior
7. Teletrabalho
8. Prevalência da negociação coletiva em jornada
9. Temas proibidos na negociação coletiva

Contratação

10. Autônomo
11. Trabalho intermitente
12. Trabalho /horário parcial
13. Trabalho temporário
14. Terceirização

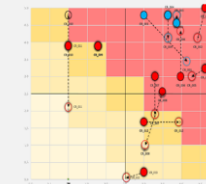
Cargos e remuneração

15. Verbas não salariais
16. Plano de cargos e salários e equiparação salarial
17. Negociação individual por hipersuficientes
18. Prevalência da negociação coletiva em cargos e remuneração

Outros

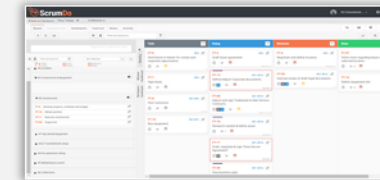
19. Encerramento de contratos e justiça trabalhista
20. Negociações coletivas e relações sindicais
21. Outros temas diversos

Decisão e Ação



Ações

Projetos



Emerson Casali

+55.61.99223.2898

emerson.casali@cbpi.com.br

Diego Muñoz

+55.41.99957.0272

diego@diegomunozadvogados.com.br

