

REFORMA TRABALHISTA

AS CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS NAS NEGOCIAÇÕES COM
SINDICATOS E COMISSÕES DE EMPREGADOS

Cícero Domingos Penha

OBSERVAÇÕES

Sobre a reforma

A REFORMA...

- *Compreende mais de 114 dispositivos*
- *Atinge o Judiciário (Limita poderes e fortalece outros)*
- *Atinge empregadores (Flexibiliza/desburocratiza)*
- *Atinge empregados (Diminui o paternalismo)*
- *Atinge advogados (Cria limites e responsabiliza)*
- *Atinge sindicatos (Mexe na arrecadação e responsabiliza)*

MANTEM LIMITES E OBRIGAÇÕES

- Não revogou a CLT
- Mantém os direitos básicos (Férias, 13°. FGTS, etc)
- Limita quais direitos podem ser negociados
- Mantém o principio da Primazia da Realidade
- Não revoga o art.9°. Da CLT que pune a fraude/má fé
- Mantém o Rito sumaríssimo para causas até 40 salários mínimos

Exigirá um RH

+ Estratégico

+ Analítico

+ Pró-Ativo

+ Negociador

Demanda maior competência na Gestão de Talentos

- Relação com sindicatos
- Gestão da comissão empregados
- Negociações acordos individuais
- Contratos diferenciados
- Acertos na própria empresa
- Revisão processos
- Reformulação de sistemas de TH
- Tratamentos diferenciados
- Capacidade de análise interpretativa

- 1-Previsão de 2 a 3 anos para implementação e ajustes
- 2-Há vários atores tentando invalidar a reforma, entre elas SINDICATOS, FEDERAÇÕES, CENTRAIS e ANAMATRA ; (inconstitucional?)
- 3-Receio que a Justiça do Trabalho não cumpra a reforma;
- 4-Sugere-se cautela nas implementações;
- 5-Necessidade de formalizar tudo o que for acordado e diga respeito ao contrato trabalho (Teletrabalho é um deles);
- 6-Empresas podem negociar novas formas marcação pontos;
- 7-Porteira aberta para disfarçar vínculos (Fraude Art.9.CLT)

8-Vem aí uma revolução na atuação dos sindicatos;

9-Contribuição negociada pode ter valor maior que a contribuição sindical anual. (Era 4,5% do salário. MP pode sair com 6% a 13%);

10-Contribuição assistencial é um dano moral coletivo. Decisão do STF

11-Acordo individual para demissão consensual é um dos maiores avanços;

12-Sindicatos não vão querer homologar quitações individuais anuais;

13-Um desafio será resolver como ficam os benefícios e compromissos já existentes em convenções e acordos e que foram mudados com a nova lei;

14-Terceirização tem limites. Não pejetizar toda a empresa;

15-Diálogo interno é fundamental.

Direitos Trabalhistas Negociáveis

1. Pacto quanto a jornada de trabalho;
2. Banco de horas anuais;
3. Intervalo intrajornada – 30 min;
4. Cargo de confiança;
5. Plano de cargos e salários;
6. Regulamento empresarial;
7. Representante de empregados no local de trabalho;
8. Teletrabalho, sobreaviso e intermitente;
9. Remuneração por produtividade e remuneração por desempenho individual;
10. Modalidade de registro de jornada
11. Troca do dia de feriado;
12. Enquadramento do grau de insalubridade;
13. Prorrogação da jornada em ambiente insalubre
14. Prêmios de incentivo em bens ou serviços;
15. Participação nos lucros ou resultados da empresa;

CONSEQUENCIAS PRÁTICAS

Na área sindical

AREA SINDICAL.

- *Extinção da Contribuição Sindical provocará uma guerra por receitas*
- *.Condutas anti-sindicais*
 - .Criação de taxas para tudo*
 - .Empresas vão pagar por isso*
- *Campanhas por sindicalização*
- *Endurecimento nas negociações coletivas*
- *Tentativas de anular conquistas da Reforma Trabalhista*
- *Influencia na comissão de empregados*

O QUE FAZER ?

EMPRESAS QUE CELEBRAM ACORDOS COLETIVOS

.Preparar negociadores pela empresa

.Empresas menores podem contratar consultorias especializadas em negociação

- *Não ceder nem liberar delegados sindicais custeado pela empresa*
- *Não conceder garantia de data-base*
- *Ter uma pauta de reivindicações da empresa (Troca)*
- *Ter cuidado para não entrar na guerra de receitas do sindicato*

O QUE FAZER ?

EMPRESAS QUE DEPENDEM DE CONVENÇÃO COLETIVA

- .Buscar participar ativamente do sindicato patronal*
- .Notificar o sindicato patronal sobre o que não concordar*
- .Fornecer subsídios ao patronal para negociações*

CONSEQUENCIAS PRÁTICAS

Em relação Comissão de
Empregados

COMISSÃO DE EMPREGADOS.

- *Deverá vir regulamentação*
- *No início virão muitas reivindicações (Saber trabalhar isto)*
- *Sindicato tentará influenciar a comissão*

NA COMISSÃO DE EMPREGADOS.

- *Preparar-se para um bom diálogo interno (Ser educativo)*
- *Ser transparente com dados e números*
- *Demonstrar coerência entre discurso e prática*
- *Preparar as lideranças para a nova realidade nas relações internas*
- *RH precisará ter a comissão como aliada e não como inimiga*
- *Ter uma agenda e pauta com a Comissão*
- *Ouvir sempre a Comissão antes do sindicato*

PLANEJAMENTO PARA AS MUDANÇAS

Planejamento de mudanças

- Leitura Interpretativa da lei
- Diagnóstico dos reflexos na empresa
- Avaliação dos riscos e cuidados
- Análise das oportunidades de ganhos
- Plano de ações

O PLANO

- Definição de procedimentos para criação da Comissão de Empregados
- Definição das alterações de curto, médio e longo prazos
- Preparo de Negociadores
- Preparo das lideranças
- Boa comunicação

Obrigado!