

1. DA VEDAÇÃO EXPRESSA À INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO
(art. 468, §2º DA CLT)

Uma das principais alterações trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e que atinge inúmeros contratos de trabalho, inclusive dos empregados bancários, consiste na inclusão do §2º no art. 468 da CLT, que passa a vedar, expressamente, a incorporação do valor da gratificação da função percebida pelo empregado, independentemente do motivo do descomissionamento e do tempo de exercício de função.

A nova redação demonstra a clara intenção do legislador em invalidar a Súmula nº 372 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual servia de fundamento à incorporação da gratificação de função aos empregados que, tendo exercido função gratificada por 10 (dez) anos ou mais, fossem destituídos da função sem justo motivo.

2. DA POSSIBILIDADE DE FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS EM ATÉ TRÊS PERÍODOS
(art. 134, §1º da CLT)

A partir da vigência do texto da Reforma Trabalhista, pela inclusão do §1º no art. 134 da CLT, qualquer trabalhador poderá ter as suas férias fracionadas em até três períodos, de modo que um deles não seja inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Ressalta-se que a redação do referido artigo condiciona o fracionamento à simples manifestação de vontade e concordância do trabalhador, não exigindo, para tanto, que ocorra, previamente, a participação e anuência das entidades sindicais.

3. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR COMUM ACORDO
(art. 484-A, CLT)

A lei da reforma trabalhista inova com relação à possibilidade de extinção do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes, pela redação do art. 484-A da CLT. Nessas hipóteses, o trabalhador receberá, a título de rescisão contratual, a metade das seguintes verbas: aviso prévio indenizado e indenização em sobre o saldo do FGTS, a qual corresponderá a 20%. Quanto às demais verbas (décimo terceiro salário, saldo de salário, férias mais um terço e etc.) ao trabalhador é garantido o recebimento da integralidade destas.

Além disso, o empregado poderá movimentar a conta de FGTS até o limite de 80%. Entretanto, os contratos de trabalho extintos nessa modalidade, não permitirão que o trabalhador ingresse no programa de seguro-desemprego.

Os riscos advindos das rescisões contratuais de comum acordo são inúmeros para todos os trabalhadores, sobretudo no ambiente bancário, o qual tradicionalmente é marcado por episódios de assédio moral e acidente de trabalho.

Embora prevista pela reforma trabalhista, não é aconselhável que os trabalhadores aceitem a rescisão por comum acordo sem antes consultar um advogado trabalhista, que deverá fazer a análise jurídica do contrato.

É de bom tom lembrar que, neste tipo de modalidade rescisória, o trabalhador é o único que sairá perdendo, pois receberá metade do patrimônio financeiro que conquistou com o seu trabalho. O empregador, por sua vez, ainda receberá uma espécie de “desconto” sobre às obrigações que possui. Portanto, a rescisão por comum acordo haverá sempre de ser uma exceção à forma de extinção do contrato, nunca uma regra.

4. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS JUNTO AOS SINDICATOS DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS
(revogação dos §§1º, 3º e 7º do art. 477)

A nova lei da reforma trabalhista revogou os parágrafos 1º, 3º e 7º do art. 477 da CLT, o que implicará que, na prática, deixa de ser obrigatória a homologação da rescisão de contrato junto ao sindicato da categoria profissional (ou outro órgão competente) nos casos de desligamento de empregado com mais de 1 ano de serviço.

Com a supressão do mencionado artigo celetista, o empregador poderá dar por encerrado o contrato, com a assinatura do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, dentro da própria empresa, sem que o trabalhador conte com a análise prévia por parte do assistente sindical.

A falta de assistência no momento da rescisão é mais uma forma de ampliar as possibilidades de violação aos direitos do trabalhador (o qual, muitas vezes, sequer tem conhecimento de como ocorre a homologação do TRCT, quiçá quais verbas devem ser pagas), além disso, representa um enfraquecimento do poder político dos sindicatos, os quais ficam de mãos atadas diante de injustiças.

Embora a assistência obrigatória tenha sido revogada pela nova lei, a presença voluntária do sindicato em qualquer demanda (judiciária ou administrativa; individual ou coletiva) permanece garantida pelo ordenamento jurídico (art. 8º, III da CR/88 e art. 543, *caput* da CLT).

Desta maneira, sempre quando possível, o trabalhador deverá comunicar o sindicato sobre a sua rescisão contratual e homologação de TRCT, no intuito de garantir que o sindicato possa lhe dar a assistência necessária.

5. DAS NOVAS REGRAS SOBRE TERCERIZAÇÃO
(Lei nº 13.429/2017)

Uma das mais graves alterações trazidas pela reforma trabalhista está na ampliação do chamado trabalho terceirizado, o qual é prestado por trabalhador sem qualquer vínculo com a empresa tomadora da atividade.

Na dinâmica da terceirização, uma determinada empresa (tomadora de serviço) contrata uma terceira empresa (prestadora de serviço), a qual deverá fornecer mão-de-obra a ser disponibilizada em função da atividade prestada pela tomadora. Nesta relação, a empresa tomadora dos serviços não possui qualquer vínculo laboral com os empregados disponibilizados pela prestadora, sendo esta a responsável pelos encargos trabalhistas. Deste modo, o propósito econômico da sistemática da terceirização consiste na redução dos encargos trabalhistas às empresas tomadoras.

Antes do advento da Lei nº 13.429/2017, o trabalho terceirizado consistia em modalidade excetuada pelo Direito do Trabalho, sendo autorizado apenas nos casos de emprego de trabalhador terceirizado em atividades meio da tomadora (limpeza, conservação e higiene; vigilância e etc.).

Pelas novas regras introduzidas através da reforma, fica autorizada a utilização de trabalhadores terceirizados em toda e qualquer atividade da prestadora, ou seja, deixa de existir qualquer distinção entre atividade-meio e atividade-fim.

Em um exemplo prático, a partir da nova modalidade, uma agência bancária pode contar apenas com caixas bancários contratados por intermédio de empresa prestadora de serviço, sem que os trabalhadores sejam identificados como empregados bancários, vez que estes não irão deter qualquer vínculo laboral junto à instituição bancária.

A nova legislação sobre a terceirização obreira desconstrói a essência coletiva do Direito do Trabalho, reduzindo ao máximo a identidade mútua entre os empregados que trabalham para um mesmo empregador. O trabalho prestado para um mesmo patrão, via de regra, consiste em matriz unificadora entre os trabalhadores, os quais se identificam e solidarizam uns com os outros diante dos problemas enfrentados no cotidiano laboral. Esta identificação, contudo, deixa de existir a partir do momento em que os empregados não pertencem ao corpo obreiro da empresa onde trabalham, mas sim de uma terceira prestadora de serviços. A essência da coletividade torna-se reduzida e a capacidade de fortalecimento da categoria permanentemente ameaçada.

Não obstante a referida alteração, o Tribunal Superior do Trabalho, através da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), consolidou o entendimento de que aos contratos iniciados e encerrados antes da vigência da Lei 13.429/2017 (Lei da Terceirização) permanecem regidos pela regulamentação da Súmula nº 331, I do TST. Sendo assim, nestas hipóteses, permanece vedada a utilização da mão-de-obra terceirizada em atividades finalísticas das empresas tomadoras de serviço.