

- A lei da reforma trabalhista vai começar a valer somente a partir de 13 de novembro de 2017 (120 dias após sua publicação no Diário Oficial da União).
- As mudanças na legislação que rege o trabalho são baseadas em três eixos: o primeiro é consolidar direitos. O segundo, promover a segurança jurídica na seara trabalhista, e o terceiro eixo, gerar empregos.

Saiba quais foram as principais alterações:

TEMA	COMO ERA	COMO FICOU
 NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO	<p>✗</p> <p>Convenções e acordos coletivos podiam estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação apenas se proporcionassem ao trabalhador um patamar superior ao que estivesse previsto na lei. A Justiça anulava com frequência as negociações coletivas firmadas sem qualquer vício de consentimento, contrariando a vontade dos próprios trabalhadores.</p>	<p>✓</p> <p>Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. A nova lei especifica 15 pontos em que a negociação coletiva, se houver, se sobrepõe à CLT (como jornada de trabalho, grau de insalubridade e registro de horas) e lista 30 que não podem ser mudados (como salário mínimo, direito a férias e licença-maternidade). Não poderá haver negociação no rol de direitos constitucionais e de segurança e saúde no trabalho.</p> <p>Em negociações sobre redução de salários ou de jornada, deverá haver cláusula prevendo a proteção dos empregados contra demissão durante o prazo de vigência do acordo.</p> <p>🎯 A nova lei permite segurança jurídica para os acordos e convenções coletivas, dando maior importância à atuação dos sindicatos e evitando demanda excessiva na justiça trabalhista.</p>
 JORNADA 12/36 HORAS	<p>✗</p> <p>A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) previa que a jornada de trabalho deveria ser de até 8 horas diárias, com no máximo 2 horas extras, exceto nos casos de acordo ou convenção coletiva de trabalho.</p>	<p>✓</p> <p>Permite a negociação de jornadas de 12 horas, que darão direito a 36 horas de descanso, como já ocorre em algumas categorias.</p> <p>🎯 Ao permitir o acordo da jornada de forma individual, a lei pode estimular o aumento das contratações, levando à redução do desemprego. A remuneração mensal incluirá descanso semanal remunerado e descanso em feriados.</p>
 FÉRIAS	<p>✗</p> <p>As férias de 30 dias podiam ser divididas em até dois períodos, sendo que um deles não poderia ser menor que 10 dias. Havia possibilidade de 1/3 do período ser pago em forma de abono, exceto para os trabalhadores em regime de tempo parcial.</p>	<p>✓</p> <p>As férias poderão ser divididas em até três períodos, se houver concordância do empregado, sendo que um deles não pode ser menor que 14 dias. Os outros períodos não poderão ser menores que 5 dias corridos, cada um.</p> <p>É permitida a conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário também aos trabalhadores em regime de tempo parcial.</p> <p>🎯 A divisão das férias, com a concordância do empregado, de forma individual, vai melhorar o planejamento da atividade empresarial, diminuindo custos. Isso vai dinamizar a economia e aumentar a viabilidade, principalmente, dos pequenos negócios.</p>

TEMA	COMO ERA	COMO FICOU
 INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E REPOUSO (ALMOÇO)	<p>✗</p> <p>Horário de alimentação era de uma hora, no mínimo, em jornadas com mais de 6 horas de duração.</p>	<p>✓</p> <p>Esse é um dos pontos em que o negociado poderá se sobrepor ao legislado: o intervalo de alimentação e repouso poderá ser reduzido para 30 minutos, se houver convenção ou acordo coletivo, para jornadas com mais de 6 horas de duração.</p> <p>🎯</p> <p>A redução do intervalo de almoço vai favorecer o trabalhador, que poderá voltar para casa mais cedo, melhorando sua qualidade de vida.</p>
 TRABALHO INTERMITENTE (POR PERÍODO)	<p>✗</p> <p>A CLT não regulamentava o trabalho intermitente. O contrato com o menor número de horas era o parcial, que tinha 25 horas semanais.</p>	<p>✓</p> <p>Diferentemente do trabalho contínuo, que é pago levando em conta 30 dias mensais trabalhados, o trabalho intermitente é aquele no qual o trabalhador recebe pelos momentos em que efetivamente estiver prestando serviço, nas seguintes condições: terá direito a férias, FGTS, Previdência e 13º salário proporcionais; valor da hora em contrato não inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função; o empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência; no período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes.</p> <p>🎯</p> <p>A nova lei dinamiza setores da economia que usam esse tipo de mão-de-obra (seguranças, garçons, etc.), permitindo ao trabalhador prestar serviço a mais de um contratante, o que dinamiza sua presença no mercado. Há algumas exceções para esse novo tipo de trabalho (aeronautas e de outras profissões regidas por legislação específica).</p>
 TRABALHO PARCIAL (MEIO-EXPEDIENTE)	<p>✗</p> <p>Tipo de trabalho que se dava em até 25 horas semanais, sem possibilidade de fazer hora extra.</p>	<p>✓</p> <p>O trabalho em tempo parcial é aquele de meio-expediente. A reforma trabalhista aumenta essa carga para 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares por semana. Também passa a considerar trabalho em regime de tempo parcial aquele que não passa de 26 horas por semana, com a possibilidade de 6 (seis) horas extras semanais, remuneradas com acréscimo de 50% sobre o salário/hora normal.</p> <p>🎯</p> <p>Tornar esse tipo de trabalho mais flexível facilitará a contratação de jovens, idosos e estudantes, que, muitas vezes, têm que conciliar vida profissional com estudos e responsabilidades familiares.</p>
 TRABALHO AUTÔNOMO	<p>✗</p> <p>O trabalho autônomo não podia ter características de exclusividade, eventualidade e subordinação. Se não, poderia ser considerado pela Justiça Trabalhista como um vínculo de trabalho.</p>	<p>✓</p> <p>Desde que haja um contrato formal, um trabalhador autônomo que preste serviço continuamente e com exclusividade não é considerado 'empregado'.</p> <p>🎯</p> <p>A permissão para a contratação livre do empregado autônomo dá maior segurança jurídica para o contratante e o contratado, deixando clara essa relação.</p>

TEMA	COMO ERA	COMO FICOU
 <p>CONTRIBUIÇÃO SINDICAL</p>	<p>✗</p> <p>A Contribuição Sindical era descontada do trabalhador obrigatoriamente no mês de março, independentemente de ser filiado ou não a um determinado sindicato. O valor equivalia a um dia de trabalho.</p>	<p>✓</p> <p>Cada trabalhador deverá indicar se autoriza o débito da contribuição sindical. Tornou-se facultativo.</p> <p>🎯</p> <p>Dá liberdade de escolha ao trabalhador quanto ao financiamento do sistema sindical e, ao mesmo tempo, faz com que os sindicatos tenham uma atuação mais representativa para conquistar a adesão dos filiados.</p>
 <p>DECISÕES DO TST</p>	<p>✗</p> <p>Permitia que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editasse súmulas e tomasse decisões que, em muitos casos, criavam obrigações não previstas em lei.</p>	<p>✓</p> <p>Impede que súmulas ou outras decisões do TST possam criar obrigações não previstas em lei. Definição de maior rigor para a criação ou alteração de súmulas (interpretações dos tribunais superiores que servem de referência para os julgamentos).</p> <p>🎯</p> <p>Ao restringir a jurisprudência do TST aos limites da lei, a nova legislação proporciona maior segurança aos processos judiciais, reduzindo consideravelmente o ativismo judicial.</p>
 <p>MULTAS TRABALHISTAS</p>	<p>✗</p> <p>O empregador que mantinha empregado não registrado ficava sujeito à multa de um salário mínimo por empregado.</p>	<p>✓</p> <p>A reforma trabalhista aumentou esta multa para R\$ 3 mil por empregado, acrescido de igual valor em cada reincidência. No caso de microempresa, a multa é de R\$ 800 por empregado.</p> <p>🎯</p> <p>Estimula a formalização dos empregados, com mais garantia de respeito aos direitos dos trabalhadores.</p>
 <p>BANCO DE HORAS</p>	<p>✗</p> <p>O banco de horas devia ser compensado em até um ano, e negociado em acordo ou convenção coletiva, com observância das horas semanais de trabalho previstas. Limite máximo era de 10 horas diárias.</p>	<p>✓</p> <p>Banco de horas semestral por meio de convenção ou acordo individual escrito; banco de horas anual por meio de convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho.</p> <p>🎯</p> <p>Ao permitir o acordo do banco de horas de forma individual, a nova lei vai dinamizar as contratações, diminuindo o desemprego.</p>
 <p>PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS</p>	<p>✗</p> <p>O plano de cargos e salários precisava ser homologado no Ministério do Trabalho e constar do contrato de trabalho.</p>	<p>✓</p> <p>O plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e empregados sem a necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente.</p> <p>🎯</p> <p>Valorização da negociação coletiva. As novas regras dinamizam as relações de trabalho, com maior flexibilidade de ajustes ao mercado e às inovações da concorrência.</p>
 <p>ULTRATIVIDADE DOS ACORDOS E CONVENÇÕES</p>	<p>✗</p> <p>Permitia prazo de duração de convenção ou acordo coletivo superior a dois anos. A Súmula 277 do TST prevê a ultratividade (aplicação após o término de sua vigência) de acordos e convenções.</p>	<p>✓</p> <p>Mantém o prazo de validade de dois anos para os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho, proibindo expressamente a ultratividade.</p> <p>🎯</p> <p>Oxigena os acordos coletivos, dando dinâmica e renovação constante para adequá-los ao mercado.</p>

TEMA**COMO ERA****COMO FICOU****ARBITRAGEM /
JUSTIÇA DO
TRABALHO**

Todo e qualquer conflito trabalhista só era resolvido definitivamente perante a Justiça do Trabalho. A legislação reformada não oferecia segurança jurídica para a arbitragem nos conflitos que ocorriam no âmbito trabalhista.



A reforma trabalhista institui dois mecanismos que permitem a resolução definitiva de conflitos: a arbitragem em dissídios individuais trabalhistas e a homologação de acordos extrajudiciais. Cria a possibilidade de utilização da arbitragem como meio de solução de conflito, quando a remuneração do empregado for igual a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios da Previdência Social.



Facilita o acordo de arbitragem para categorias especializadas. Possibilita a contratação desses profissionais de maneira mais adequada aos custos e dá maior segurança jurídica aos contratos de trabalho mais onerosos.

**RESCISÃO**

A rescisão do contrato de trabalho de mais de um ano só era considerada válida, segundo a CLT, se homologada pelo sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho.



Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias. Dispensa a assistência do sindicato e não mais a dependência da homologação pelo Ministério do Trabalho.



A nova regra dá maior independência a esse ato, já que o empregado tem a opção de não ser filiado a um sindicato, reduzindo sobremaneira a burocracia.

**QUITAÇÃO ANUAL
DE OBRIGAÇÕES
TRABALHISTAS**

Não há previsão na legislação atual.



Empregado e empregador poderão estabelecer acordo para quitação anual das obrigações trabalhistas perante o sindicato. No termo anual deverá ser declarado o recebimento de todas as parcelas das obrigações trabalhistas, com as horas extras e adicionais devidas.



Mantém a situação das pendências trabalhistas em dia. Favorece o trabalhador, evitando que ele tome prejuízos por recolhimentos não efetuados por longos períodos.

**TELETRABALHO/
HOME OFFICE**

Não era regulamentado pela CLT. A Lei 12.551/11 equiparava os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Entretanto, nunca houve segurança jurídica nessa modalidade de trabalho.



Teletrabalho é a prestação de serviços 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.

Esse sistema de trabalho passa a ser permitido e regulamentado sendo necessário que o empregado e o empregador entrem em acordo em relação aos direitos trabalhistas a serem pagos.



Permite a dinâmica do trabalho à distância, de maneira a favorecer o trabalhador. Diminui o fluxo de trabalhadores nas cidades, melhorando a qualidade de vida.

Expediente**Liderança do PTB na Câmara dos Deputados**

Líder: **Jovair Arantes** (GO)

Deputados Federais do PTB: **Adalberto Cavalcanti** (PE), **Alex Canziani** (PR), **Arnaldo Faria de Sá** (SP),

Benito Gama (BA), **Cristiane Brasil** (RJ), **Deley** (RJ), **Jorge Côrte Real** (PE), **Josué Bengtson** (PA),

Nelson Marquezelli (SP), **Nilton Capixaba** (RO), **Paes Landim** (PI), **Pedro Fernandes** (MA),

Sabino Castelo Branco (AM), **Sérgio Moraes** (RS), **Wilson Filho** (PB), **Zeca Cavalcanti** (PE)

Chefe de Gabinete: Clilson Souza - Elaboração: Equipe da Liderança do PTB / Diagramação: Thiago Diniz



facebook/[ptbnacamara](https://www.facebook.com/ptbnacamara)



youtube/[ptbnacamara](https://www.youtube.com/ptbnacamara)



flickr/[liderancaptb](https://www.flickr.com/photos/liderancaptb)



(61) 3215 - 9529

www.ptbnacamara.com.br

Câmara dos Deputados
Edifício Principal - Sala 14