

CARTILHA DA
REFORMA TRABALHISTA
COMO FICA A CLT
APÓS A REFORMA

CONTRAF/CUT
Secretaria de Estudos Socioeconômicos
2017

CARTILHA DA
REFORMA TRABALHISTA
COMO FICA A CLT
APÓS A REFORMA

CONTRAF/CUT
Secretaria de Estudos Socioeconômicos
2017



(55 11) 3107.2767



imprensa@contrafcut.org.br



www.contrafcut.org.br



/Contraf-Cut



FEDERAÇÕES
E SINDICATOS



**CARTILHA DA
REFORMA TRABALHISTA
COMO FICA A CLT
APÓS A REFORMA**

CONTRAF/CUT
Secretaria de Estudos Socioeconômicos
2017

REFORMA TRABALHISTA: CONHECER PARA ENFRENTÁ-LA

Como um rolo compressor, o governo Temer e sua base de apoio no Congresso Nacional aprovaram uma nova lei trabalhista que entra em vigor agora em novembro.

Com a alegação de que era necessário promover uma “modernização” fizeram um verdadeiro massacre na “antiga” CLT. A chamada “modernização” levará, na verdade, a um retrocesso de quase um século nas conquistas trabalhistas. Os trabalhadores ficarão frágeis frente ao grande poder dos patrões, pois não terão a mesma proteção da Justiça do Trabalho e tampouco das organizações sindicais, uma vez que ambas terão suas capacidades de atuação limitadas pela nova lei.

Mas, esse é apenas um dos prejuízos que a nova lei trabalhista causará aos trabalhadores assim que entrar em vigor.

Entregamos à Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) e à Federação Interestadual das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento (Fenacrefi), juntamente com sindicatos e federações filiados, uma proposta de termo de compromisso com a não utilização dos novos artifícios permitidos pela lei que possam vir a prejudicar os trabalhadores(a), a relação entre eles, os bancos e outras instituições financeiras, assim como as condições de trabalho das categorias que representamos.

Em conjunto com a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e outras centrais sindicais, estamos recolhendo assinaturas dos cidadãos brasileiros para darmos entrada no Congresso Nacional com um Projeto de Lei de Iniciativa Popular que revoga a nova lei trabalhista. Mas, até que isso não aconteça, temos que estar preparados para nos defender desse descabro que cometeram contra os trabalhadores. Para isso, temos que conhecer a nova lei tintim-por-tintim. Este é o objetivo desta cartilha. Queremos que cada um dos trabalhadores conheça a nova lei e saiba quais são os prejuízos que ela pode trazer a cada um individualmente e para o conjunto da categoria e da classe de trabalhadores como um todo.

Por isso, façam bom proveito deste material. Leiam, anotem e promovam debates sobre seu conteúdo.

Roberto von der Osten

Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT)



CARTILHA SOBRE A REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467/2017 ou Reforma Trabalhista, como popularmente conhecida, foi aprovada pelo Congresso Nacional recentemente e é a maior alteração já realizada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde sua criação, em 1943.

Na realidade, de reforma esta lei não tem nada, pois em vez de propiciar a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, ela reduz direitos, cria uma série de contratos precários, possibilita o aumento da jornada, dificulta enormemente o acesso à Justiça do Trabalho, limita a liberdade de expressão dos trabalhadores e enfraquece os sindicatos. Entretanto, cria uma série de facilidades para as empresas contratarem e demitirem e as isenta de responsabilidade solidária em casos de falência e não quitação de obrigações trabalhistas. Trata-se de um verdadeiro desmonte dos direitos dos trabalhadores no país, patrocinado pelas grandes empresas e bancos, para os quais a palavra competitividade é sinônimo de redução de custos, principalmente com salários e benefícios.

A nova lei trabalhista começa a valer no início de novembro e vai afetar a vida de todos os atuais trabalhadores celetistas e principalmente daqueles que serão contratados após o início de sua vigência, pois terão dificuldades em ser empregados de forma mais estável, já que a Lei 13.467/2017 criou um “cardápio” de contratos atípicos e com direitos reduzidos.



**A REFORMA TRABALHISTA ALTERA ASPECTOS
FUNDAMENTAIS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL:**

1. Contrato de trabalho
2. Regras para Demissão
3. Jornada de trabalho
4. Remuneração
5. Negociação coletiva
6. Representação sindical
7. Acesso à Justiça do Trabalho



CONTRATO DE TRABALHO

cria três novos tipos de contrato de trabalho “atípicos”

- **CONTRATO INTERMITENTE OU “ZERO HORA”**, pelo qual o trabalhador realiza suas atividades durante um período determinado pelo empregador, mas sem regularidade definida e recebe apenas pelo tempo que levou para executá-las, ainda que tenha ficado mais tempo à disposição do contratante.

- **CONTRATO DE AUTÔNOMO EXCLUSIVO**, pelo qual o trabalhador se tornará um “PJ” que só prestará serviços para uma única empresa. Na CLT, esse tipo de contratação seria considerado ilegal.

- **TELETRABALHO**, pelo qual o trabalhador prestará serviços fora das dependências do empregador, mediante a utilização de tecnologias de informação e comunicação.

- **AMPLIA AS CONDIÇÕES DE REALIZAÇÃO DO CONTRATO A TEMPO PARCIAL**, alterando o limite atual de até 25 horas semanais para 30 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementares. Entretanto, em contratos de até 26 horas semanais, poderão ser realizadas 6 horas extras semanais, que deverão ser compensadas na semana subsequente ou pagas no mês subsequente.



REGRAS PARA DEMISSÃO

ALTERA A FORMA DE RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO, deixando o trabalhador mais vulnerável a fraudes no momento da demissão, pois a lei:

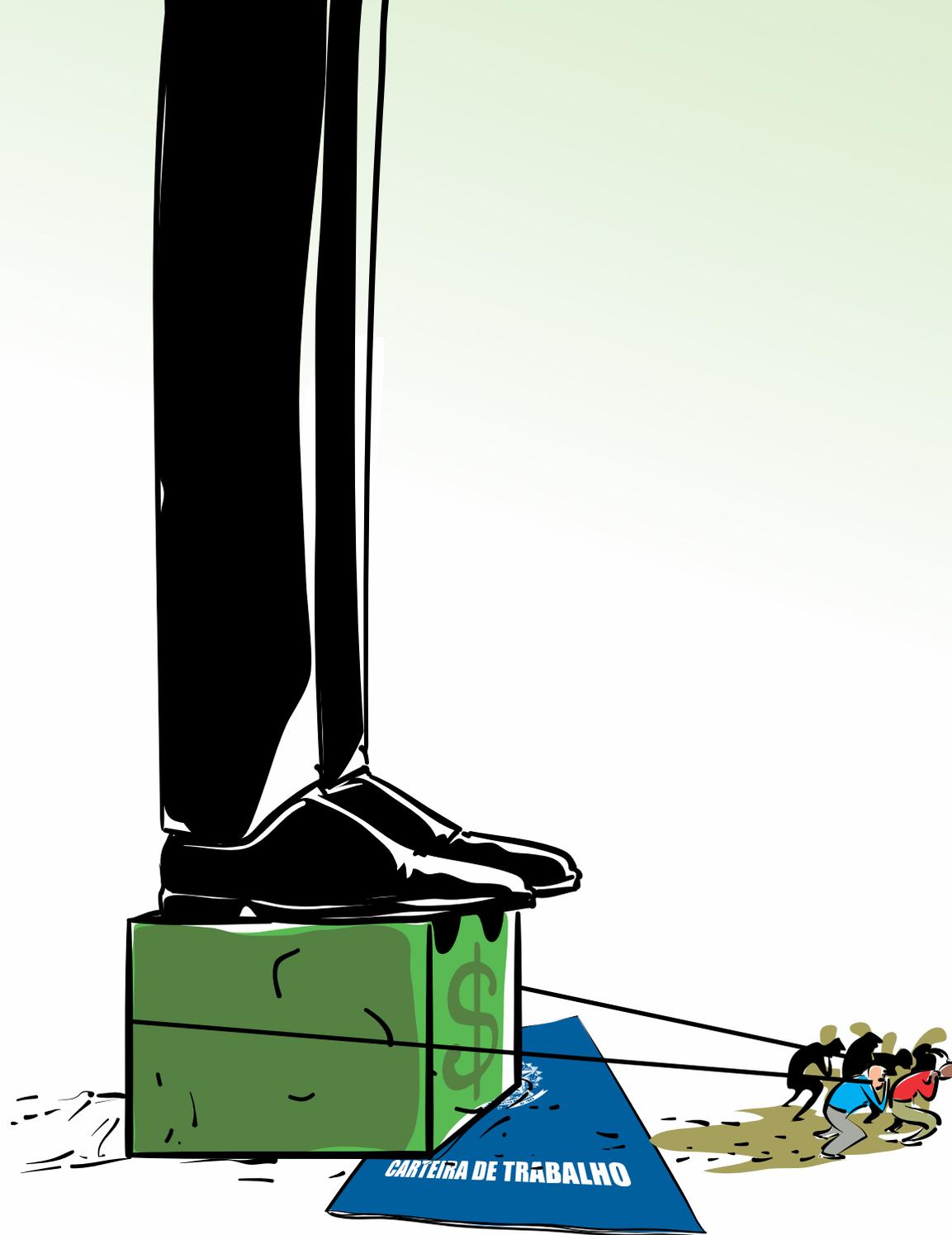
- Acaba com a obrigatoriedade da rescisão de contratos com mais de um ano ser realizada no sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho ou em qualquer outro órgão público
- Revoga a garantia de assistência gratuita no momento da rescisão contratual
- Revoga a obrigação do pagamento das verbas rescisórias no momento da homologação.

CRIA A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DE COMUM ACORDO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR, mediante pagamento pela metade do aviso prévio (se indenizado) e da multa sobre o saldo do FGTS. Além disso, limita o saque do FGTS a 80% do valor dos depósitos e não autoriza o recebimento do seguro desemprego.

PERMITE DEMISSÕES COLETIVAS SEM PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COM O SINDICATO.

CRIA O TERMO ANUAL DE QUITAÇÃO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS, pelo qual o trabalhador confirma anualmente que a empresa pagou corretamente todas as verbas salariais e recolheu devidamente todos os encargos trabalhistas. Feito isso, ele não poderá fazer reclamações trabalhistas.

ESTABELECE A QUITAÇÃO TOTAL DE DÉBITOS TRABALHISTAS EM DECORRÊNCIA DE PDV OU PDI (Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada). Feito isso, o trabalhador não poderá fazer reclamações trabalhistas em relação a esses planos, ainda que tenha sido lesado.



JORNADA DE TRABALHO



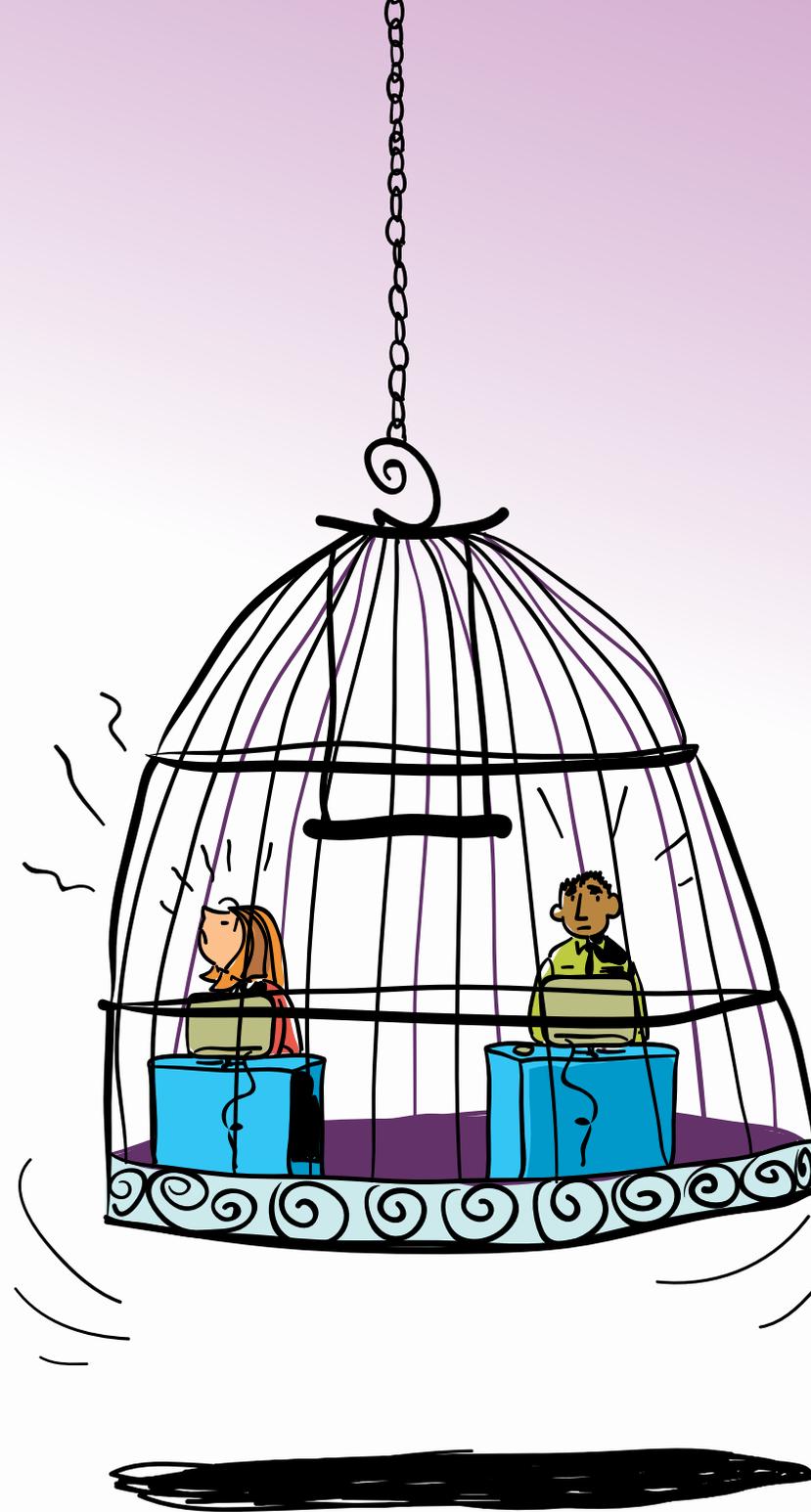
AUTORIZA A ADOÇÃO DA JORNADA 12H X 36H PARA QUALQUER SETOR ECONÔMICO SEM NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PRÉVIA PARA SUA IMPLANTAÇÃO. PERMITE SUA REALIZAÇÃO SEM INTERVALO PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO, O QUAL PODERÁ SER “COMPENSADO” MEDIANTE PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO.

PERMITE A REALIZAÇÃO DE MAIS DE DUAS HORAS EXTRAS DIÁRIAS E DO BANCO DE HORAS MEDIANTE ACORDO INDIVIDUAL OU MESMO VERBAL.

- Extingue a remuneração do tempo de deslocamento do trabalhador até o local de trabalho (horas *in itinere*) quando este se situar em local remoto, cujo acesso dependa de transporte próprio da empresa.
- Permite a redução do tempo mínimo de intervalo para almoço dos atuais 60 minutos para 30 minutos.
- Extingue o intervalo mínimo de 15 minutos de descanso para as mulheres antes da prorrogação da jornada regulamentar de trabalho.
- Permite que os intervalos para amamentação da empregada lactante sejam negociados individualmente entre ela e o empregador. Antes da lei 13.467/2017 eram assegurados dois intervalos de 30 minutos cada.

REMUNERAÇÃO

- Retira da definição de salário as gratificações, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, considerando apenas o salário contratual e as comissões. Mesmo que habituais, ajuda de custo, vale-refeição, diárias, prêmios e abonos não integram a remuneração nem constituem base de cálculo para encargos trabalhistas.
- Limita o princípio da isonomia salarial (“para trabalho igual, salário igual”), que só será aplicado quando a comparação for baseada em “igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos”.
- Permite que trabalhadores de uma mesma empresa que exercem funções iguais, mas trabalhem em locais diferentes (ex: agências bancárias), recebam remunerações diferentes.
- Permite a não incorporação aos salários de gratificações relacionadas à ocupação temporária de funções de confiança, independentemente do tempo que o trabalhador exerceu a função.
- Permite o pagamento da PLR em mais de duas parcelas anuais, desconfigurando sua natureza não habitual.

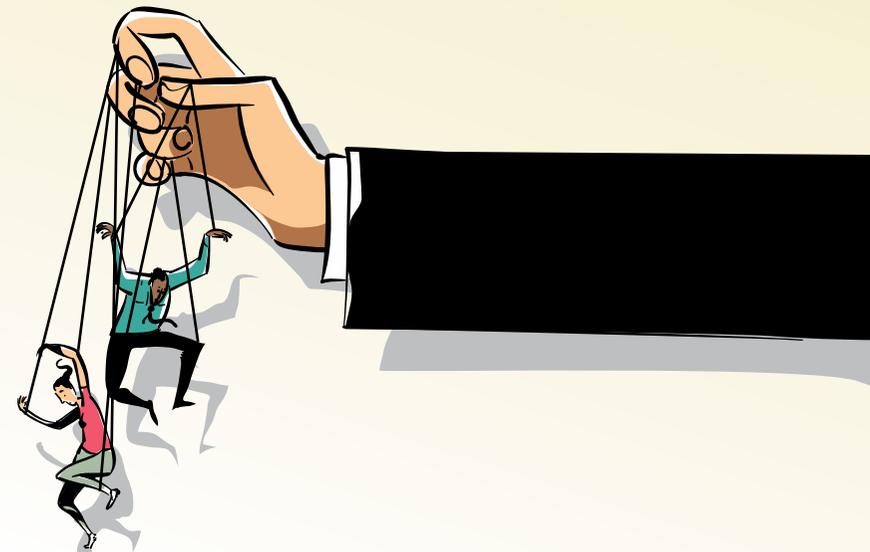


NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- ESTABELECE A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO, MESMO QUE DEFINA CONDIÇÕES INFERIORES À LEI, EXCETO A CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ATÉ AGORA, O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO SÓ ERA VÁLIDO PARA AMPLIAR E APERFEIÇOAR DIREITOS PREVISTOS EM LEI.

- FORAM DEFINIDOS 15 PONTOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOBRE OS QUAIS O NEGOCIADO PODERÁ PREVALECER SOBRE A LEI. SÃO ELES:

1. Duração da jornada de trabalho, desde que observados os limites constitucionais;
2. Duração do regime de compensação de horas (Banco de Horas) de até um ano;
3. Intervalo intrajornada, desde que observado o período mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas;
4. Adesão ao Programa Seguro-Emprego/ PPE, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
5. Regras dos planos de cargos, salários e funções compatíveis, inclusive, definição das funções de confiança;
6. Definição do regulamento interno das empresas;
7. Definição da forma de representação dos trabalhadores no local de trabalho;
8. Definição de regras para os regimes de teletrabalho ou *home office*, sobreaviso e trabalho intermitente;
9. Definição de regras para a remuneração por produtividade e desempenho individual, inclusive gorjetas;
10. Definição de formas de registro da jornada de trabalho “alternativas” ao relógio de ponto ou ponto eletrônico;
11. Alteração dos dias de feriados;
12. Definição do grau de insalubridade dos locais de trabalho, independente do previsto nas Normas Regulamentadoras e Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego;



13. Permissão para prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem necessidade de autorização prévia pelas autoridades competentes e pelo Ministério do Trabalho;
14. Concessão de prêmios de incentivo ao aumento da produtividade coletiva e individual na forma de bens ou serviços, desde que sejam eventuais;
15. Definição de regras para o pagamento da participação nos lucros ou resultados da empresa, ainda que diferentes das estabelecidas em lei.

- PERMITE QUE OS ACORDOS PREVALEÇAM SOBRE AS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, AINDA QUE ESTABELEÇAM CONDIÇÕES INFERIORES.

- EXTINGUE A ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS, NÃO SENDO PERMITIDO ESTIPULAR DURAÇÃO DE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SUPERIOR A DOIS ANOS.

- CRIA A NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL PARA TRABALHADORES COM ENSINO SUPERIOR OU SALÁRIOS IGUAIS AO DOBRO DO VALOR DO MAIOR BENEFÍCIO PAGO PELO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (RGPS).

- CRIA A NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL PARA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.

REPRESENTAÇÃO SINDICAL

- Cria comissão de representantes nos locais de trabalho sem vínculo sindical para promover o “entendimento” entre trabalhadores e empregadores.
- Acaba com a contribuição sindical obrigatória, sem substituí-la por qualquer outra fonte previsível de financiamento dos sindicatos.
- Revoga a obrigatoriedade da presença dos sindicatos na rescisão do contrato de trabalho.
- Restringe a liberdade sindical ao criar o conceito de dano extrapatrimonial ocasionado por “ofensas” à imagem, à marca e ao nome das empresas (ex: manifestações nas portas dos bancos como a conhecida “porta do inferno” poderão ser consideradas como dano expatrimonial).



ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO



- Dificulta o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho sem criar formas alternativas de solução dos conflitos.
- Limita a intervenção da Justiça do Trabalho nos resultados das negociações coletivas, ainda que prejudiquem os trabalhadores.
- Limita o conteúdo dos enunciados das súmulas do TST e das jurisprudências do TST e dos TRT .
- Restringe o acesso gratuito à Justiça do Trabalho.
- Impõe multa ao “litigante de má-fé”, incorporando a visão empresarial de que o trabalhador aciona a justiça do trabalho desnecessariamente ou para obter vantagens indevidas.
- Impõe custos judiciais ao reclamante (trabalhador ou trabalhadora) que faltar à audiência

A LEI 13.467/2017 DESPROTEGE OS TRABALHADORES, REDUZ DIREITOS, PRECARIZA OS CONTRATOS E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO.

COMO A REFORMA TRABALHISTA PODERÁ AFETAR OS BANCÁRIOS?

Os bancários têm uma Convenção Coletiva desde 1992 que assegura direitos iguais à categoria em todo país. Essa conquista foi possível porque a categoria unificou sua negociação coletiva, mobilizações e greves.

Inicialmente, a negociação e as mobilizações eram apenas dos bancários de bancos privados. Em 2003, os bancários do Banco do Brasil e da Caixa se juntaram à mobilização nacional da categoria e ocorreu a primeira Campanha Nacional Unificada. Em 2005, os dois bancos públicos federais começaram a participar da negociação com a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), constituindo a Mesa Nacional de Negociação Coletiva. Junto a essa estrutura nacional de negociação funcionam mesas para tratar de temas específicos da categoria em cada banco. Tanto a mesa nacional quanto as específicas funcionam em caráter praticamente permanente, ou seja, os bancários negociam diversos temas ao longo do ano, embora no período da data-base as negociações se intensifiquem.

Atualmente, a categoria tem uma Convenção Coletiva composta por mais de 60 cláusulas que tratam de questões fundamentais das relações de trabalho nos bancos, tais como jornada de trabalho, remuneração, saúde e segurança, igualdade de oportunidades, organização e representação dos trabalhadores, entre outros. Junto com os acordos específicos por bancos, a categoria construiu com muita luta e mobilização um consistente sistema de proteção e regulação do trabalho nos bancos em nível nacional, que se tornou uma referência para outras categorias no país e no mundo.



MAS, ESSAS CONQUISTAS PODEM ESTAR AMEAÇADAS PELA REFORMA TRABALHISTA! VEJA OS PRINCIPAIS ASPECTOS DA LEI 13.467/2017 QUE PODEM TER IMPACTOS NA CCT DOS BANCÁRIOS

- Remuneração: parcelamento da PLR em mais de duas vezes; não incorporação de gratificações devido à ocupação temporária de cargo de chefia/comissionado; exclusão do cálculo da remuneração total de itens como diárias para viagem, ainda que excedam 50% do salário-base), ajuda de custo, prêmios e abonos. Com isso, amplia-se a parcela da remuneração, sobre a qual não incidirão encargos trabalhistas e previdenciários;
- Jornada de trabalho: aumento do limite diário sem necessidade de pagamento de hora-extra; compensação de banco de horas em até seis meses e sem necessidade de acordo formal; possibilidade de adoção da jornada 12hx36h;
- Formas de contratação precárias: terceirização na atividade-fim (ex: caixas); contrato temporário; contrato intermitente; teletrabalho ou *home office* mediante regras informais; “PJotização”;

• NO CASO DO TELETRABALHO OU HOME OFFICE:

- Deverá constar no contrato individual de trabalho;
- Não será abrangido pela legislação sobre limites e compensação da jornada de trabalho;
- A responsabilidade pelos equipamentos, infraestrutura e demais despesas serão previstas em contrato escrito (podendo ser de responsabilidade do trabalhador) e não integram a remuneração do empregado, caso o empregador seja o responsável; o empregado será instruído quanto às precauções para evitar acidentes e doenças de trabalho e assinará um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções.
- Acordos por banco poderão prevalecer sobre a CCT;
- Negociação individual para quem ganha acima de R\$ 11 mil;
- Parcelamento das férias em três períodos;
- Desligamentos sem homologação no sindicato e sem fiscalização do mesmo;
- Demissão em massa sem negociação prévia com o sindicato; rescisão de contrato de trabalho de comum acordo;
- Plena quitação de direitos quando da adesão de trabalhadores a Planos de Desligamento ou Aposentadoria Voluntários.

A LEI 13.467/2017 PODERÁ AFETAR DIVERSAS CLÁUSULAS DA CCT DOS BANCÁRIOS, POR EXEMPLO:

REMUNERAÇÃO

- **CLÁUSULA 6ª: ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**
- **CLÁUSULA 11: GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**
- **CLÁUSULA 12: GRATIFICAÇÃO DE CAIXA**
- **CLÁUSULA 13: GRATIFICAÇÃO DE COMPENSADOR DE CHEQUES**

As gratificações poderão ser desconsideradas do cálculo do salário base e não ser incorporadas ao salário, mesmo que o bancário as tenha recebido por um longo tempo.

- **CLÁUSULA 8ª: ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

O adicional de horas extras poderá ser substituído por compensação de horas em prazos bastante amplos e flexíveis.

ACORDO ADITIVO SOBRE PLR

Os programas de PLR poderão ter regras diferentes daquelas previstas na Lei 12.832/2013, inclusive em relação ao número de parcelas, hoje em dia restrito a duas. O pagamento da PLR em mais de duas parcelas deveria ser considerado como remuneração variável, sobre a qual incidiriam todas as obrigações trabalhistas e serviria de base para o cálculo da aposentadoria.

FÉRIAS

- **CLÁUSULA 53: FÉRIAS PROPORCIONAIS**

As férias poderão ser repartidas em três períodos, sendo um deles não inferior a 15 dias corridos. Isso poderá dificultar o planejamento das férias pelos bancários, especialmente aqueles que têm família e filhos em idade escolar.

REGRAS PARA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- **CLÁUSULA 52: PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

As homologações das rescisões contratuais poderão ser feitas diretamente entre empregados e empresas, dispensando-se a assistência jurídica e a fiscalização dos sindicatos e do Ministério do Trabalho. Isso poderá deixar o bancário mais vulnerável a riscos decorrentes de cálculos errados de suas verbas rescisórias.

ORGANIZAÇÃO E REPRESENTAÇÃO SINDICAL

- **CLÁUSULA 68: COMISSÕES TEMÁTICAS**

As comissões temáticas que atualmente representam os bancários nas negociações com a Fenaban foram criadas a partir de greves e mobilizações e são reconhecidas pela categoria e pelos bancos. Mas, a reforma trabalhista criou uma nova forma de representação dos trabalhadores que são comissões nos locais de trabalho desvinculadas dos sindicatos. A intenção da reforma é retirar poder dos sindicatos e fragilizar a representação dos trabalhadores, deixando-a à cargo de comissões que podem ser mais facilmente manipuladas pelas empresas.

O ACORDO DE DOIS ANOS GARANTIRÁ ESSAS CONQUISTAS! MAS A CATEGORIA PRECISA SE PREPARAR E SE MOBILIZAR PARA IMPEDIR RETROCESSOS A PARTIR DE SETEMBRO DE 2018. O COMANDO NACIONAL DOS BANCÁRIOS ENTREGOU À FENABAN UM “TERMO DE COMPROMISSO” PARA TENTAR IMPEDIR RETROCESSOS NA CCT.

TERMO DE COMPROMISSO

1º. As partes ajustam entre si que todas as negociações serão feitas exclusivamente com os sindicatos.

2º. As partes ajustam entre si que a Convenção Coletiva de Trabalho é válida para todos os empregados das instituições financeiras e bancárias que o assinam, independente de faixa de escolaridade e de remuneração em que se enquadram.

3º. As partes ajustam entre si que todos os trabalhadores que prestam serviço em favor da cadeia de valores, da qual são integrantes os bancos e as instituições financeiras, sejam representados pelos sindicatos de bancários.

4º. As partes ajustam entre si que todas as homologações dos desligamentos serão feitas nos sindicatos.

5º. As partes ajustam entre si que o empregador é responsável pelas condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho, seja ele interno ou externo.

6º. As partes ajustam entre si que os bancos não contratarão trabalhadores terceirizados em atividades fim.

8º. As partes ajustam entre si que jornada, pausas e intervalos serão considerados como norma de saúde, higiene e segurança do trabalho.

9º. As partes ajustam entre si que os dirigentes terão livre acesso a todos os locais de trabalho, inclusive, agências digitais.

10º. As partes ajustam entre si que todas as cláusulas da CCT estarão asseguradas após a data-base e permanecerão vigentes até a celebração de nova contratação.

11º. As partes ajustam entre si que todas as gratificações de função ou comissões serão incorporadas após dez anos de recebimento.

12º. As partes ajustam entre si que a PLR não será parcelada em mais de duas vezes.

13º. As partes ajustam entre si que não será feita rescisão de contrato de trabalho de comum acordo no formato previsto na lei 13.467/2017.

14º. As partes ajustam entre si que não haverá compensação de banco de horas, sem negociação coletiva.

15º. As partes ajustam entre si que os intervalos de repouso e alimentação terão duração mínima de uma hora.

16º. As partes ajustam entre si que as férias anuais não serão parceladas em mais de duas vezes.

17º. As partes ajustam entre si que não será utilizado o artigo 223 F e incisos da Lei 13.467/2017, que limita a liberdade de expressão dos sindicatos e dos trabalhadores(a), individualmente.

18º. As partes ajustam entre si que o salário não será pago em prêmios ou por produtividade.

19º. As partes ajustam entre si que não farão a quitação anual de passivos na forma prevista na lei 13.467/ 2017.

20º. As partes ajustam entre si que não serão constituídos representantes de empregados não vinculadas aos sindicatos para negociar diretamente com os bancos.

21º. As partes ajustam entre si que constituirão o Grupo de Trabalho permanente para avaliar os impactos nas relações de trabalho advindas das mudanças previstas na lei da Reforma Trabalhista.

Comando Nacional dos Bancários



**BANCÁRI@S, MANTENHAM-SE BEM INFORMADO
SOBRE A REFORMA TRABALHISTA POR MEIO DOS
SITES DA CONTRAF, DO SEU SINDICATO E DE
ENTIDADES COMO ANAMATRA, DIEESE E
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.**

ACESSE NO LINK A ÍNTEGRA DA LEI 13.467/2017

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm



CARTILHA DA REFORMA TRABALHISTA é uma publicação da CONTRAF-CUT - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro e Secretaria de Assuntos Socioeconômicos.

Presidente

Roberto von der Osten

Secretário de Comunicação

Gerson Carlos Pereira

Secretaria de Assuntos Socioeconômicos

Rosalina Amorim

Coordenação

Secretaria de Comunicação

Textos

DIEESE

Revisão e atualização

Rodrigo Zevzikovas

Paulos Flores

Andreza Poli

Ilustrações

Vicente Mendonça

Edição de Arte

Alexandre Rolim



Presidente	Roberto von der Osten
Vice-presidenta	Juvandia Moreira Leite
Secretário Geral	Carlos de Souza
Secretário de Finanças	Sérgio Hiroshi Takemoto
Secretário de Comunicação	Gerson Carlos Pereira
Secretário de Políticas Sociais	Mauro Salles Machado
Secretário de Assuntos Jurídicos	Mauri Sergio M. de Souza
Secretário de Relações do Trabalho	Fabiano Paulo da Silva Junior
Secretário Estudos Socioeconômicos	Rosalina Amorim
Secretária de Políticas Sindicais	Gustavo M. Tabatinga Junior
Secretária da Mulher	Elaine Cutis
Secretário de Relações Internacionais	Mario Luiz Raia
Secretário de Organização	Carlindo Dias de Oliveira
Secretário de Saúde	Walcir Previtale Bruno
Secretário de Formação	Ernesto Shuji Izumi
Secretária da Juventude	Fabiana Uehara Proscholdt
Secretário de Combate ao Racismo	Almir Costa de Aguiar