

Visão geral da

---

# MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA

**Desirée G. Timo**  
*Especialista em Política e Indústria*  
*Gerência Executiva de Relações do Trabalho - CNI*

► Por que modernizar a legislação trabalhista?

# ► Nova realidade de produzir e trabalhar



Digitalização

---

Tecnologia da Informação

---

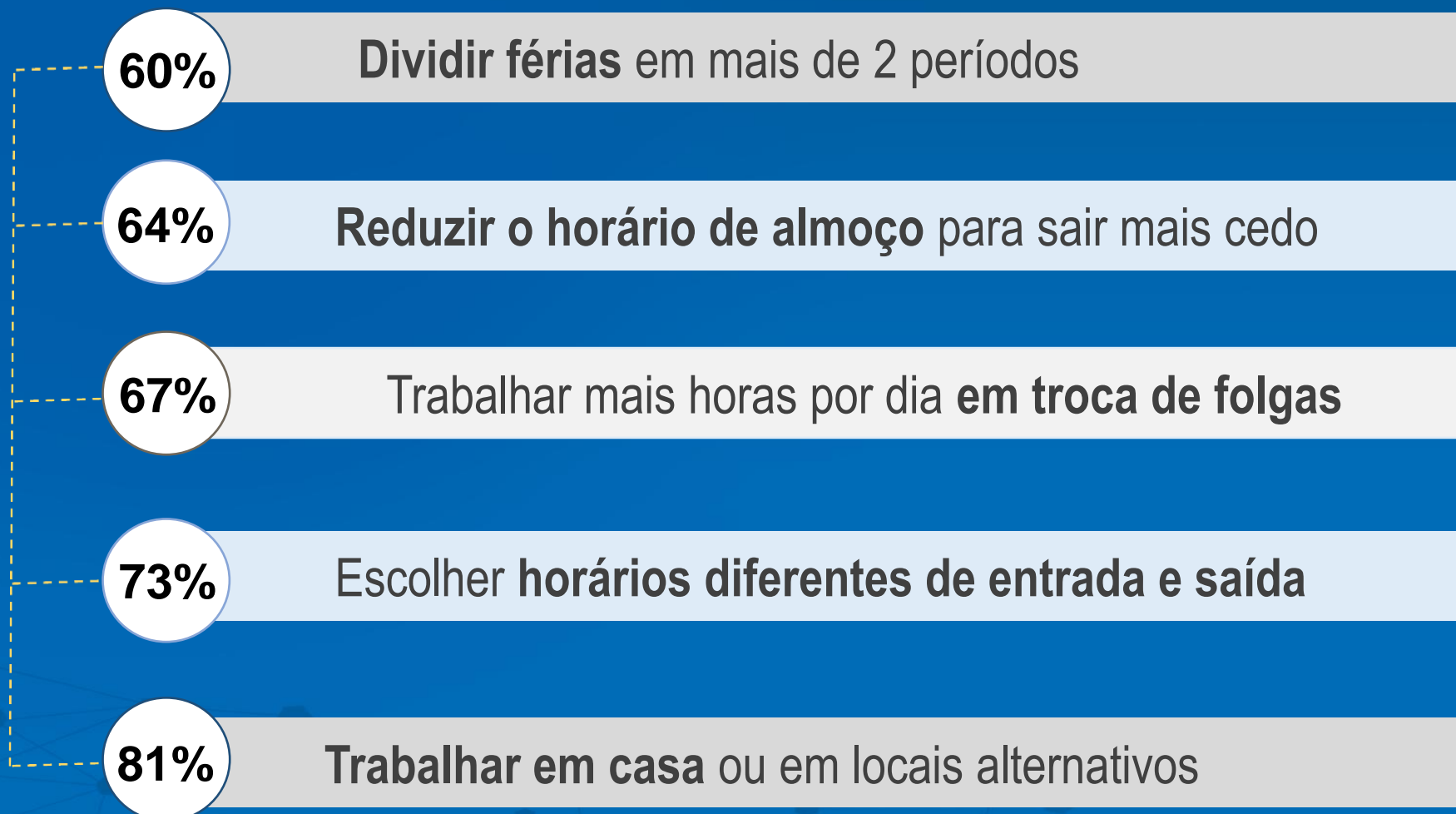
Logística global

---

Gestão dos negócios em cadeias globais de abastecimento

---

## ► Nova realidade de produzir e trabalhar



# ► Nova realidade de produzir e trabalhar

14 mil  
profissionais de  
18 a 65 anos

19 países

38% consideram que  
a flexibilidade do  
horário de trabalho é  
um dos principais  
motivadores das  
decisões relacionadas  
à carreira

31% no Brasil

# ► Nova realidade de produzir e trabalhar

1943: CLT

- **Industrialização**
- **Urbanização**
- **Migração para cidades**

2017: 74 anos depois

- **Legislação rígida**
- **Pouco espaço para negociação**
- **Oneração do emprego formal**
- **Excesso de burocracia**
- **Não atende** novas formas de trabalho e necessidade de trabalho e produção

Desajuste entre a legislação e a realidade produtiva e econômica gera um **ambiente de negócios desfavorável, perda de competitividade e insegurança jurídica**

## ► Garantir segurança jurídica



De 900 artigos na CLT

De 200 leis esparsas

De 900 enunciados de jurisprudência do TST

De 90 Convenções da OIT ratificadas (11º que mais ratificou – 95 total)

Instruções normativas, portarias, NRs, notas técnicas etc

## ► Garantir segurança jurídica

**2015:** 1 milhão de cláusulas e 42.000 instrumentos coletivos

**1995-2013:** aumentos salariais iguais ou superiores à inflação\*

**2008-2016:** maior média de aumentos de salários\*



## ▶ Garantir segurança jurídica

Instrumento	2012	2013	2014	2015
Acordos coletivos	40.974	41.387	40.703	34.092
- Indústria	17.794	17.977	18.497	15.615
Convenções coletivas	8.442	8.328	7.812	6.619
- Indústria	2.399	2.290	2.184	1.764
TOTAL	49.416	49.715	48.515	40.711
- Indústria	20.193	20.267	20.681	17.379

### 2010 a 2016:

63% dos sindicatos de empregadores e 53% dos sindicatos de trabalhadores realizaram ao menos 1 negociação coletiva

# ► Garantir segurança jurídica

## Modelos de regulação do mercado de trabalho

### Negocial

Leis gerais e proteções básicas:

- Salário mínimo
- Jornada máxima
- Normas de segurança e saúde
- Negociação coletiva
- Contrato com força de lei

Exemplos: EUA, Reino Unido, Alemanha

### Estatutário

Regras minuciosas preveem todos os direitos e deveres nas relações de trabalho  
Não distingue setor, região, porte da empresa  
Pouco espaço para negociação

Exemplos: Brasil, França, Argentina

# ▶ Garantir segurança jurídica

## Alemanha

- **Reforma** trabalhista em 2000 com ênfase na **negociação coletiva**
- Desemprego passou de 11% para 5% entre 2005 e 2014
- Em 2017, **desemprego de 3,9%\***
- Quase todos os aspectos do contrato acertados por negociação coletiva: indica sindicalismo forte e sistema maduro de relações do trabalho

## EUA

- Amplo espaço e liberdade para negociação, tendo como marca a primazia dos “ganhos finais”, modelo que também é conhecido como “sindicalismo de resultado”.

## Canadá

- Autonomia para negociar é o foco do modelo de negociação coletiva e a legislação abre espaço para que empregados e empregadores ajustem regras de acordo com o setor em que atuam.

## ► Garantir segurança jurídica

48,1 milhões de  
trabalhadores no  
mercado formal



9,1 milhões de  
processos na Justiça  
do Trabalho



1 processo trabalhista a  
cada 5 trabalhadores com  
carteira assinada

Segundo os dados disponíveis (RAIS 2015) comparados com os números do CNJ 2016 (referência ao ano 2015)

# ▶ Garantir segurança jurídica

Em 2015:

4,1 milhões de novos processos trabalhistas

Litigiosidade

Desemprego

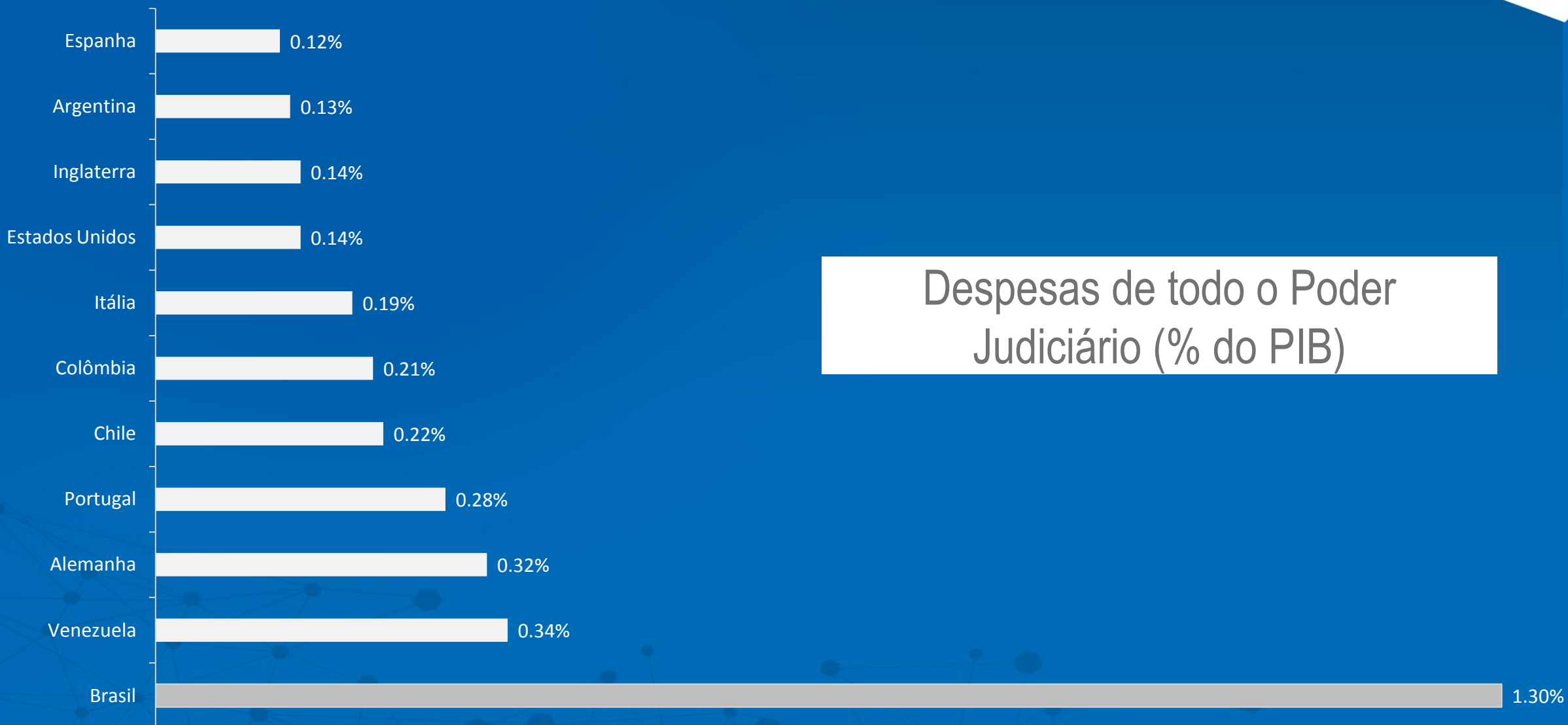
10 milhões de desempregados

Segundo os dados disponíveis (PNAD 2015) comparados com os números do CNJ 2016 (referência ao ano 2015)

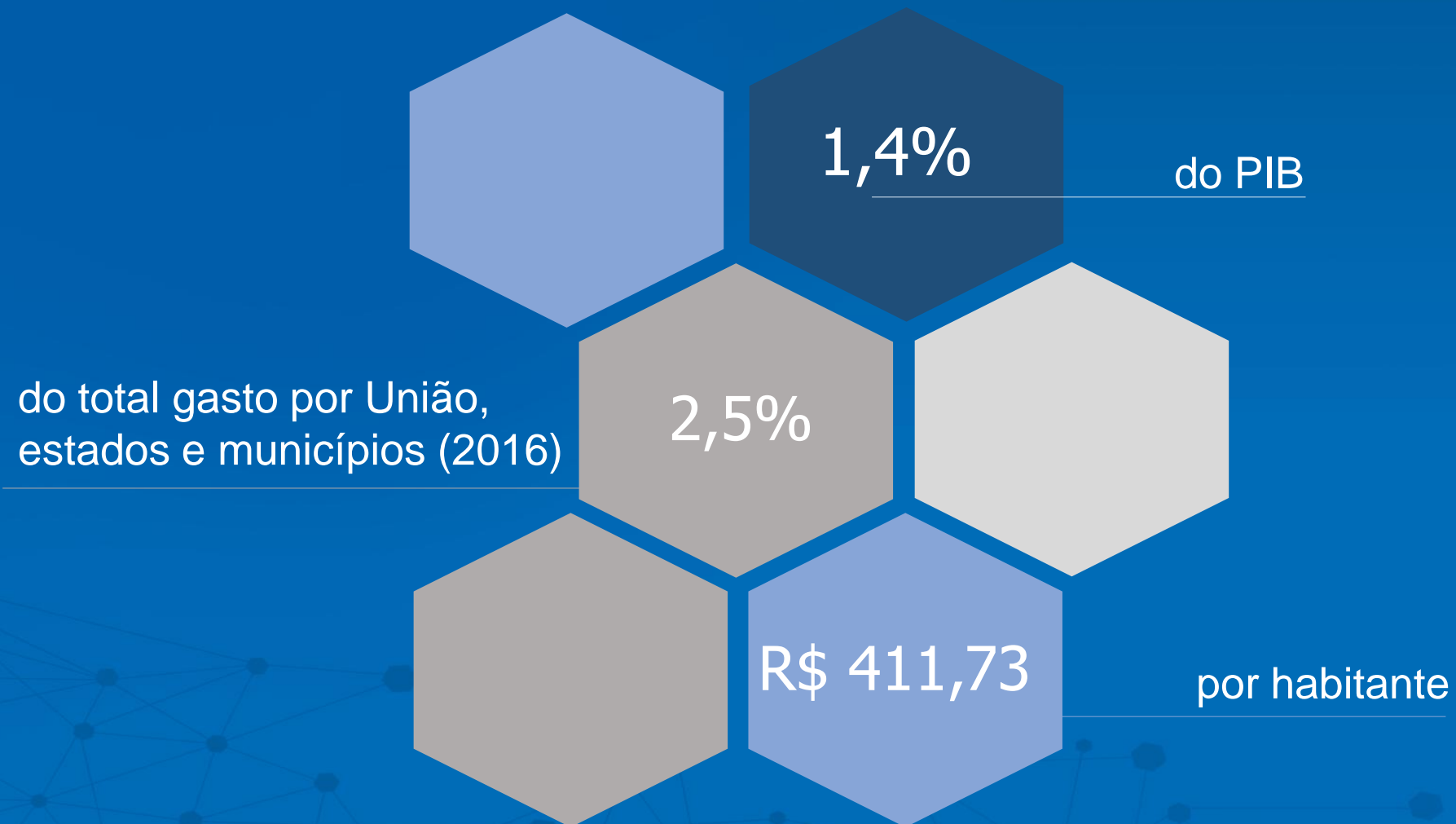
49,7% da força de trabalho em regimes fora da CLT

Informalidade

# Garantir segurança jurídica



# ► Garantir segurança jurídica



# ► Melhorar o ambiente de negócios

Brasil é 17º no *ranking* de competitividade;

E 16º no de burocracia, segurança jurídica, e facilidade nas regras de determinação de salários:





# Melhorar o ambiente de negócios

Em síntese:

- 1- 80º em 138 países
- 2- Queda de 32 posições em 5 anos
- 3- Uma das piores em 20 anos

Fonte: The Global Competitiveness Index 2016/2017

## The Global Competitiveness Index 2017–2018 Rankings

Covering 137 economies, the Global Competitiveness Index 2017–2018 measures national competitiveness—defined as the set of institutions, policies and factors that determine the level of productivity.

Economy	Score <sup>1</sup>	Prev. <sup>2</sup>	Trend <sup>3</sup>	Economy	Score <sup>1</sup>	Prev. <sup>2</sup>	Trend <sup>3</sup>	Economy	Score <sup>1</sup>	Prev. <sup>2</sup>	Trend <sup>3</sup>
1 Switzerland	5.86	1	-----	81 Brazil	4.14	81	-----	104 Argentina	3.95	104	-----
2 United States	5.65	3	-----	82 Lithuania	4.11	85	-----	105 Nicaragua	3.95	103	-----
3 Singapore	5.71	2	-----	83 Bhutan	4.10	97	-----	106 Cambodia	3.93	89	-----
4 Netherlands	5.66	4	-----	84 Trinidad and Tobago	4.09	94	-----	107 Tunisia	3.93	95	-----
5 Germany	5.65	5	-----	85 Guine-Bissau	4.08	78	-----	108 Honduras	3.92	88	-----
6 Hong Kong SAR	5.53	9	-----	86 Sri Lanka	4.08	71	-----	109 Ecuador	3.91	91	-----
7 Sweden	5.52	6	-----	87 Algeria	4.07	87	-----	110 Lao PDR	3.91	93	-----
8 United Kingdom	5.51	7	-----	88 Greece	4.02	86	-----	111 Bangladesh	3.91	105	-----
9 Japan	5.49	8	-----	89 Nepal	4.02	98	-----	112 Egypt	3.90	115	-----
10 Finland	5.49	10	-----	90 Moldova	3.99	100	-----	113 Mongolia	3.90	102	-----
11 Norway	5.40	11	-----	91 Namibia	3.99	84	-----	114 Kyrgyz Republic	3.90	111	-----
12 Denmark	5.39	12	-----	92 Kosovo	3.98	96	-----	115 Rwanda and Burundi	3.87	107	-----
13 New Zealand	5.37	13	-----	93 Timor-Leste	3.97	92	-----	116 Dominican Republic	3.87	92	-----
14 Canada	5.35	15	-----	94 Albania	3.96	80	-----	117 Lebanon	3.84	101	-----
15 Taiwan, China	5.33	14	-----	95 Uruguay	4.15	73	-----	118 Senegal	3.81	112	-----
16 Israel	5.31	24	-----	96 Montenegro	4.15	82	-----	119 Seychelles	3.80	n/a	-----
17 United Arab Emirates	5.30	16	-----	97 Tajikistan	4.14	77	-----	120 Ethiopia	3.78	109	-----
18 Austria	5.25	19	-----	98 Kyrgyz Republic	4.11	81	-----	121 El Salvador	3.77	105	-----
19 Luxembourg	5.23	20	-----	99 Venezuela	3.23	130	-----	122 Cape Verde	3.75	110	-----
20 Belgium	5.23	17	-----	100 Haiti	3.22	n/a	-----	123 Ghana	3.72	114	-----
21 Australia	5.19	22	-----	101 Burundi	3.21	135	-----	124 Paraguay	3.71	117	-----
22 France	5.18	21	-----	102 Sierra Leone	3.20	132	-----	125 Tanzania	3.71	116	-----
23 Malaysia	5.17	25	-----	103 Lesotho	3.20	120	-----	126 Uganda	3.70	113	-----
24 Ireland	5.16	23	-----	104 Malawi	3.11	134	-----	127 Pakistan	3.67	122	-----
25 Qatar	5.11	18	-----	105 Mauritania	3.09	137	-----	128 Cameroon	3.65	119	-----
26 Korea, Rep.	5.07	26	-----	106 Liberia	3.08	131	-----	129 Gambia, The	3.61	123	-----
27 China	5.00	28	-----	107 Chad	2.99	136	-----	130 Zambia	3.52	118	-----
28 Iceland	4.99	27	-----	108 Mozambique	2.89	133	-----	131 Guinea	3.47	124	-----
29 Estonia	4.85	30	-----	109 Yemen	2.87	138	-----	132 Madagascar	3.40	128	-----
30 Saudi Arabia	4.83	29	-----					133 Switzerland	3.35	n/a	-----
31 Czech Republic	4.77	31	-----					134 Mali	3.33	125	-----
32 Thailand	4.72	34	-----					135 Zimbabwe	3.32	126	-----
33 Chile	4.71	33	-----					136 Nigeria	3.30	127	-----
34 Spain	4.70	32	-----					137 Congo, Democratic Rep.	3.27	129	-----
35 Azerbaijan	4.69	37	-----					138 Venezuela	3.23	130	-----
36 Indonesia	4.68	41	-----					139 Haiti	3.22	n/a	-----
37 Malta	4.65	40	-----					140 Burundi	3.21	135	-----
38 Russian Federation	4.64	43	-----					141 Sierra Leone	3.20	132	-----
39 Poland	4.60	36	-----					142 Lesotho	3.20	120	-----
40 India	4.59	39	-----					143 Malawi	3.11	134	-----
41 Lithuania	4.58	35	-----					144 Mauritania	3.09	137	-----
42 Portugal	4.57	46	-----					145 Liberia	3.08	131	-----
43 Italy	4.54	44	-----					146 Chad	2.99	136	-----
44 Bahrain	4.54	48	-----					147 Mozambique	2.89	133	-----
45 Mauritius	4.52	45	-----					148 Yemen	2.87	138	-----

# ▶ Melhorar o ambiente de negócios

2º

**Fator mais problemático para fazer negócios no Brasil:** excessiva regulamentação do mercado de trabalho brasileiro

- Perda de milhões em investimentos e, portanto, em empregos
- O custo da legislação trabalhista para o empregador atinge cerca de 0,56% do PIB por ano, ou R\$ 37 bilhões a valores atuais

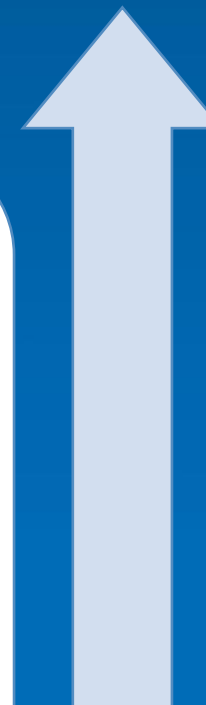
# ▶ Melhorar o ambiente de negócios

## **Burocracia:**

- Estrutura ineficiente
- Indiferente às necessidades

## **Negociação:**

- Estrutura adequada
- Soluções compatíveis com interesses



Assim, tornou-se prioridade modernizar a legislação trabalhista com as premissas de:

- Reduzir burocracia
- Garantir segurança jurídica
- Ajustar a lei às novas formas de produzir e trabalhar
- Melhorar o ambiente de negócios

▶ A Lei n. 13.467/2017

# ▶ Tramitação

## Apresentação pelo Executivo

22/12/16

## Senado (PLC 38/17):

Comissões de Assuntos Econômicos, Assuntos Sociais; e  
Constituição, Justiça e Cidadania

Relatores: Ricardo Ferraço e Romero Jucá

864 emendas

Aprovação em plenário em 11/07/17

## Câmara (PL 6787/16)

Comissão Especial

Relator: Rogério Marinho

1340 emendas

17 audiências públicas

47 seminários e debates

Aprovação em plenário em 26/04/17

Sanção sem vetos

13/07/17

Publicado no DOU 14/07/17

▶ Vigência em 11/11/2017

► Valorizar o diálogo entre trabalhadores e empresas

Reconhecer novas formas de produzir e trabalhar

► Reduzir burocracias desnecessárias

Trazer mais segurança jurídica



**Não extingue e nem reduz os direitos constitucionais dos trabalhadores:**  
13°, férias, FGTS, Licença-maternidade e paternidade, FGTS, repouso semanal remunerado.

**54**

alterados

**43**

novos

**9**

revogados

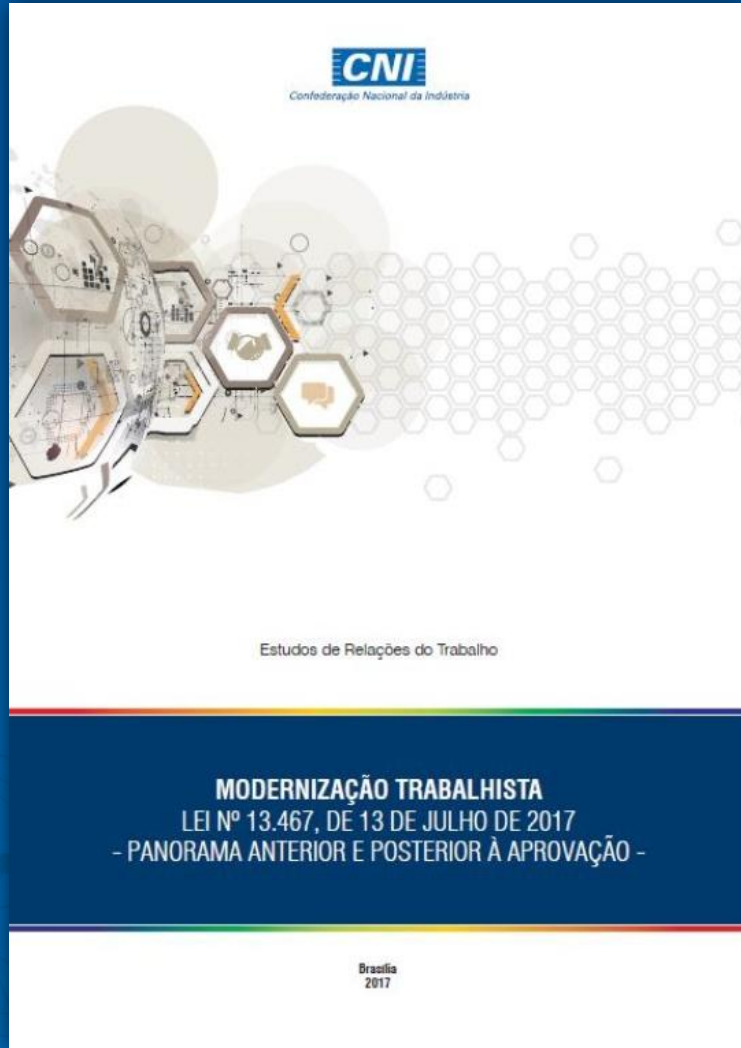
**106** de **922**  
artigos da  
CLT

**+ 5**

alterados na Lei  
n. 6.019/74

**E outros  
ajustes na  
legislação  
esparsa**





## Negociação Coletiva

- » Negociado sobre legislado
- » Ultratividade

## Negociação Individual

### Contrato de trabalho

- » Espécies de contrato
- » Jornada de trabalho
- » Remuneração
- » Férias
- » Trabalho da mulher
- » Quitação e rescisão do contrato

## Processo do Trabalho

## Terceirização

▶ O que mudou?



# ► Negociação coletiva: **negociado sobre legislado**

## Cenário até então

---

- » **CF**: reconhece os instrumentos coletivos (art. 7º, XXVI)
- » **Convenções da OIT**: estimulam a negociação coletiva como forma de ajustar condições de trabalho (98 e 154)
- » **STF**: reconhece como válida a negociação coletiva para ajustar condições de trabalho (RE n. 590.415)
- » **Insegurança jurídica** no âmbito da Justiça do Trabalho

## Negociação coletiva: **negociado sobre legislado**

- » **Negociado sobre o legislado:** CCT e ACT têm prevalência sobre a lei
- » **Exame de CCT e ACT:**
  - (i) a Justiça do Trabalho somente poderá analisar elementos essenciais do negócio jurídico (agente capaz, objeto lícito, forma prescrita ou não defesa em lei);
  - (ii) contrapartidas não indicadas não ensejam nulidade;
  - (iii) os sindicatos subscritores devem participar como litisconsortes necessários em ação que pretenda anular cláusulas;
  - (iv) a ação anulatória que invalidar cláusula deverá anular também a cláusula compensatória, sem repetição de indébito
- » **CCT x ACT:** ACT sempre prevalece
- » **Previsão de redução de salário ou jornada:** necessária a proteção dos empregados contra a despedida imotivada no prazo de vigência do instrumento coletivo



## O que, por exemplo, pode ser negociado?

- Jornada de trabalho, observados os limites constitucionais
- Banco de horas anual
- Intervalo intrajornada
- Adesão ao PSE
- Plano de cargos, salários e funções
- Regulamento empresarial
- Representante dos trabalhadores no local de trabalho
- Teletrabalho, regime de sobreaviso, trabalho intermitente
- Remuneração por produtividade
- Modalidade de registro de jornada de trabalho
- Troca do dia de feriado
- Enquadramento do grau de insalubridade
- Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia
- Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo
- Participação nos lucros ou resultados da empresa

Regras de duração do trabalho e intervalo não são normas de segurança e saúde no trabalho, podendo ser objeto de negociação coletiva



## O que **não** pode ser negociado?

- Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS
- E direitos constitucionais (art. 7º, CF) como:

Seguro-desemprego

FGTS

Salário-mínimo

Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno

Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa

Salário-família

Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal

Repouso semanal remunerado

Número de dias de férias devidas ao empregado e seu gozo remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal

Licença-maternidade e licença-paternidade

13º salário

Para suprimir ou reduzir direitos

## ► Negociação coletiva: **ultratatividade**



**Art. 614, §3º, CLT:** duração não superior a 2 anos

**Súmula n. 277 do TST:** cláusulas incorporam ao contrato de trabalho

**ADPF n. 323/DF:** liminar para suspender os efeitos da Súmula n. 277 do TST

**Art. 614, §3º, CLT:** duração não superior a 2 anos, vedada a ultratividade

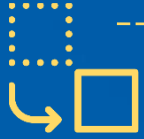


**Art. 444, CLT:** as relações de trabalho são objeto de livre estipulação, se não forem contra as proteções ao trabalho, contra os instrumentos coletivos e contra as decisões das autoridades competentes

**Art. 444, parágrafo único, CLT:** ainda há a livre estipulação, mas agora o empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a 2 vezes o limite máximo do RGPS também negocia com a mesma eficácia legal e preponderância relativamente às matérias cuja negociação coletiva é permitida



## ▶ Espécies de contrato: **teletrabalho**



**Controle de jornada:** não está sujeito

**Definição:** aquele realizado 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

**Comparecimento eventual nas dependências:** não descaracteriza o regime

**Contrato de trabalho:** deve especificar as atividades realizadas e a responsabilidade pelos equipamentos e infraestrutura tecnológica

**Regime presencial para o de teletrabalho:** exige mútuo acordo entre as partes e aditivo contratual

**Regime de teletrabalho para o presencial:** pode ser determinação do empregador com prazo de transição mínimo de 15 dias

**Segurança e saúde no trabalho:** a empresa tem dever de instruir o trabalhador sobre precauções contra acidentes e doenças do trabalho

## ▶ Espécies de contrato: **intermitente**



**Definição:** Prestação de serviços, com subordinação, não contínua – alterna períodos de prestação de serviços e de inatividade (em horas, dias ou meses)

**Contrato de trabalho:** escrito, deve especificar o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor hora do salário mínimo

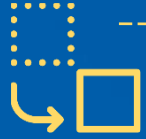
**Período de inatividade não será considerado à disposição do empregador**

**Convocação para prestação de serviços pelo empregador:** pelo menos 3 dias corridos de antecedência

**Remuneração:** ao final de cada período de prestação de serviço, contemplando férias proporcionais com acréscimo de 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais; recolhimento, por mês, de INSS e FGTS

**Férias:** A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias

## ▶ Jornada de trabalho: **tempo parcial**



**Definição:** trabalho cuja duração da jornada semanal não exceda a 30 horas, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, ainda, aquele cuja duração da jornada semanal não exceda a 26 horas, com a possibilidade de até 6 horas suplementares semanais

**Compensação de jornada:** pode haver diretamente até a semana imediatamente posterior à da execução das horas suplementares, devendo ser feita a sua quitação na folha do mês subsequente, caso não compensadas

**Férias:** regidas pelo disposto no art. 130 da CLT (após cada período de 12 meses de contrato de trabalho, o empregado terá 30 dias de férias) e é facultado ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário

## Jornada de trabalho: regimes de compensação

**Compensação de jornada** (art. 59, § 6º, 59-B, caput e parágrafo único, CLT)

É facultada a compensação de horários estabelecida por acordo individual, tácito ou escrito, para compensação no mesmo mês.

Horas extras habituais não descaracterizam o acordo

**Banco de horas** (art. 59, § 5º, 59-B, parágrafo único, CLT)

Pactuado por negociação coletiva para compensação anual ou por acordo individual escrito para compensação em 6 meses.

Horas extras habituais não descaracterizam o acordo

### **Permanência do empregado na empresa para atender interesse pessoal (art. 4º, §2º, CLT)**

Não se considera tempo à disposição do empregador e não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de 10 minutos diários, quando o empregado por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares.

Ex.: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, troca de uniforme ou roupa, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

### **Extingue as horas in itinere (art. 58, § 2º, CLT)**

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência a sua efetiva ocupação do posto do trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho

## ▶ Remuneração: **verbas não salariais**

**Rol de parcelas que não integram a remuneração** (arts. 457, 458, §5º, CLT e alínea q do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212/91)

Ficam excluídas da remuneração as importâncias pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos

**Intervalo intrajornada** (art. 71, §4º, CLT)

Pagamento apenas do período suprimido do intervalo intrajornada não concedido, com natureza indenizatória

 **Permite o fracionamento de férias em até 3 períodos (art. 134 da CLT)**

Um não inferior a 14 dias, e os demais não inferiores a 5 dias, desde que haja concordância do empregado

Permite o fracionamento para menores de 18 e maiores de 50 anos

**Extingue o intervalo de 15 minutos obrigatório antes do início do trabalho extraordinário da mulher**

**Altera a regra do trabalho da mulher em atividades insalubres (art. 394-A, CLT)**

A mulher deverá ser afastada de:

I - atividades insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação

II - atividades insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, que recomende o afastamento durante a gestação

III - atividades insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, que recomende o afastamento durante a lactação



## ▶ Quitação e rescisão do contrato

**Cria uma nova modalidade de rescisão contratual por acordo** (art. 484-A, CLT; art. 20, inciso I-A da Lei n. 8.036/90)

Será devido (i) pagamento do aviso prévio, se indenizado, pela metade, (ii) 50% da multa sobre o FGTS e (iii) as demais verbas no valor integral. O trabalhador poderá levantar 80% do valor dos depósitos de FGTS

**Dispensa a autorização sindical em demissões coletivas** (art. 477-A, CLT)

**Faculta a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.** (art. 507-B, CLT)

**Altera os procedimentos para a rescisão contratual (art. 477 da CLT)**

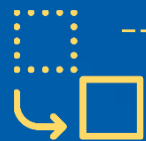
Não há mais homologação do TRCT pelo Sindicato e todas as verbas pagas em 10 dias contados do término do contrato. Obrigações do empregador: anotar a CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas

**Permite a adoção da arbitragem no direito do trabalho** (art. 507-A, CLT) para o empregado que receber salário superior ao dobro do teto do RGPS

**Permite a homologação de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho** (art. 652, f, 855-B a 855-E, da CLT) realizados fora de uma reclamação trabalhista

**Registra expressamente que o preposto não precisa ser empregado** (art. 843, §1º, da CLT)

**Regulamenta o dano processual (litigância de má-fé)** (art. 793-A a 793-D da CLT) reproduz a maior parte do CPC estende as penalidades à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa



**Definição:** Transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive a principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução

**Responsabilidade da contratante:** subsidiária quanto a obrigações trabalhistas; deve garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato

**Garantia aos empregados:** quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a: a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço

▶ O que esperar?



+ Segurança  
Jurídica

+ Empregos

+ Diálogo

- Conflitos

11/07/2017 às 14h12

## Em dia de votação da reforma trabalhista, dólar cai e bolsa sobe

Por Lucinda Pinto e Denyse Godoy | Valor

**SÃO PAULO** - O real voltou a mostrar um desempenho mais forte do que pares nesta terça-feira (11), em um movimento atribuído ao fluxo corrente de recursos e também a um certo atraso da moeda brasileira em relação às der

O noticiário político continua sendo acompanhado com atenções pelos investidores, o que justifica ainda movimentos mais contidos no mercado: o volume de negócios mantém-se limitado, refletindo a baixa convicção dos agentes para assumir posições.

**FLEXIBILIDADE**

# Indústria: prevalência de negociação anima

Segurança jurídica para negociar com os trabalhadores é principal impacto da reforma, avalia o setor

Com reforma trabalhista, varejo já planeja contratações de fim de ano



05/05/2017 às 12h15

## Reforma trabalhista trará aumento de investimentos, diz Anfavea

f t in g+

aprovção da reforma trabalhista, disse o setor de Veículos Automotores. O desempenho do setor em abril.

o setor produtivo e à relação com o Mercado, o melhor impacto

## Em 4 anos:

- A eficiência do mercado de trabalho sairia da atual 117<sup>a</sup> para 86<sup>a</sup> posição em um *ranking* de 138 países
- Haveria um aumento de competitividade das empresas do país; o PIB cresceria 3,2% (0,8% por ano)
- A previsão é a **diminuição da taxa de desemprego**, que pode recuar em 1,5 milhão



Quer saber mais?



## CONHEÇA O APLICATIVO CONEXÃO RT

O aplicativo Conexão Trabalho é uma ferramenta interativa que apresenta de forma simples e didática as alterações promovidas pela lei 13.467/17.

Disponível para Android e iOS:



Download no  
GOOGLE PLAY



Download no  
APP STORE



# OBRIGADA!



[www.relacoedotrabalho.com](http://www.relacoedotrabalho.com)