

## CONSURT Relações do Trabalho

### INFORME ESTRATÉGICO



## Informe Estratégico – Reforma Trabalhista – Panorama geral após quatro anos de vigência

1 – Em 11/11/2017 teve início a vigência da Lei nº 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, que alterou substancialmente a **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**; a **Lei nº 6.019/1974**, que rege as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviços; a **Lei nº 8.036/1990**, que trata sobre FGTS; e a **Lei nº 8.212/1991**, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social.

2 – Os **principais objetivos** da Reforma Trabalhista foram adequar a legislação às novas relações de trabalho, bem como atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, e com isso criar novos empregos formais.

Após três anos com saldo negativo (em 2015 houve a redução de 1.542.371 postos de trabalho formal; em 2016 foram 1.321.994; e em 2017 foram 20.832), o Brasil voltou a criar vagas de emprego com carteira assinada nos anos de 2018 e 2019, logo após a Reforma Trabalhista, porém, abaixo do volume de empregos dos anos anteriores à crise econômica que assolou o país a partir do segundo trimestre de 2014, quando a economia brasileira entrou em recessão.

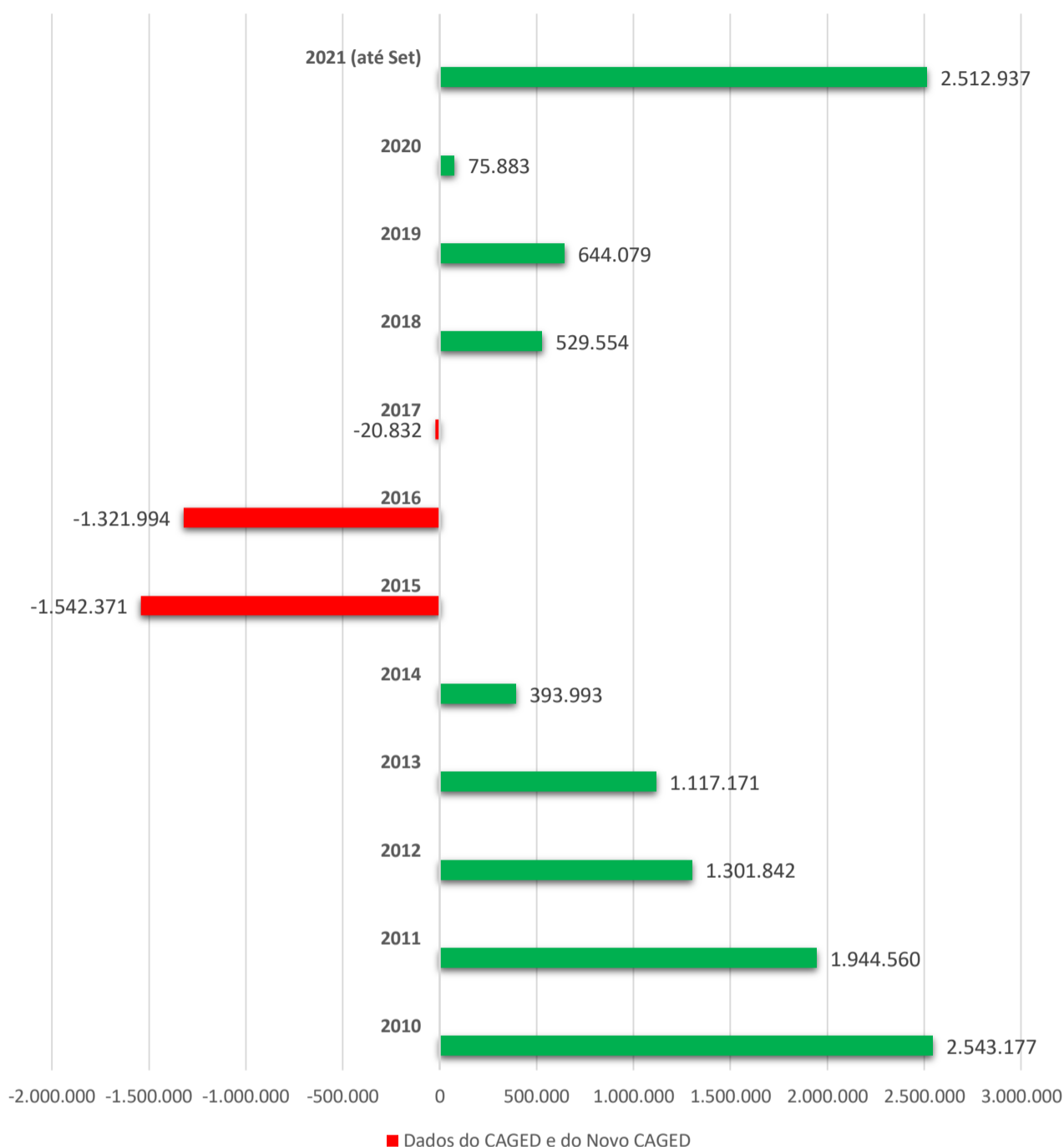
No ano de 2020 o Brasil criou 75.883 postos de trabalho, sendo que tal resultado foi bastante afetado pelas consequências econômicas e financeiras da pandemia do novo coronavírus (COVID-19).

E nos primeiros nove meses de 2021, já foram criados **2.512.937** postos de trabalho formal, ainda em meio à pandemia da COVID-19. Tal quantidade de empregos se aproximou dos resultados do ano de 2010, quando foram criados **2.543.177** empregos formais no Brasil.

Os números de 2020 e 2021 são do [Painel de Informações do novo CAGED](#).

Assim, ao longo dos anos de 2010 a 2021 (até setembro) foram criadas as seguintes quantidades de empregos formais no Brasil:

### Vagas criadas no país ano a ano



É possível perceber que a quantidade de empregos formais se encontrava numa escalada crescente após o início de vigência da Reforma Trabalhista, mesmo que não tão significativa, como era esperado, mas que acabou sendo abalada em 2020 pelo surto da COVID-19, que afetou o mercado de trabalho não somente do Brasil, mas de vários países do mundo. Porém, nos primeiros nove meses de 2021 o número já se encontra bastante consistente, e a tendência é crescer ainda mais, segundo expectativas do Governo Federal.

**3** – Com a Reforma Trabalhista foram regulamentados novos e importantes institutos, como o **teletrabalho** e o **trabalho intermitente**, dentre muitos outros.

**3.1** – Ao longo da pandemia do novo coronavírus (COVID-19) o **regime de teletrabalho** se tornou a principal modalidade de prestação de serviços, principalmente nas situações em que houve a paralisação das atividades das empresas, em virtude da necessidade de distanciamento social, como forma de evitar a propagação da doença.

Segundo [dados](#) divulgados pelo Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada - IPEA, em 15/07/2020, o grupo de brasileiros que trabalhou de forma remota entre os meses de maio e novembro de 2020 chegou a 8,2 milhões de pessoas.

**3.2 – O contrato de trabalho intermitente** atendeu uma antiga necessidade de estabelecimentos como hotéis, pousadas, bares e restaurantes, onde há períodos com maior demanda de serviços, e outros em que é desnecessário o trabalho contínuo do empregado, dadas as características de tais tipos de negócio. Porém, é importante ressaltar que o trabalho intermitente pode ser utilizado para qualquer atividade, desde que a prestação de serviços não seja contínua.

De acordo com o CAGED, até o mês de setembro de 2021, houve 23.911 admissões e 15.155 desligamentos na modalidade de trabalho intermitente, gerando o saldo de 8.756 empregos formais no Brasil.

Tal número de contratações ainda é bastante reduzido, mesmo após quatro anos de vigência da Reforma Trabalhista. Isso ocorre, principalmente, em razão do fato de que muitas empresas ainda desconhecem as características e vantagens de tal modalidade contratual, e também pela insegurança jurídica decorrente do fato de que existe ação no Supremo Tribunal Federal questionando os dispositivos que tratam sobre o trabalho intermitente.

**4 – A Reforma Trabalhista também possibilitou importantes avanços no campo das relações do trabalho**, como os destacados a seguir:

- Houve a **exclusão da exigência de pagamento de horas extras** nas situações em que o empregado, por escolha própria, busque proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como quando adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, como práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, quando não houver a obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. Antes da Reforma Trabalhista, caso o empregado resolvesse, por sua livre e espontânea vontade, permanecer no local de trabalho, por exemplo, para estudar após o término do expediente, havia grande risco de o empregador ser condenado judicialmente ao pagamento de horas extras, pois para a Justiça do Trabalho, em estando dentro do local de prestação de serviços, após o término da jornada de trabalho, pode-se presumir que o empregado esteja trabalhando, tendo direito ao pagamento de horas extraordinárias, mesmo que estivesse desenvolvendo alguma atividade particular, de seu interesse pessoal, e sem relação com o trabalho exercido. Em tais casos, o risco para a empresa, antes da Reforma Trabalhista, era grande.
- Suprimiu as **horas de deslocamento**, ou seja, as denominadas **horas "in itinere"**. A partir da Reforma Trabalhista o tempo gasto pelo empregado desde a sua resi-

-dência até a efetiva ocupação do posto de trabalho, e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será somado na jornada de trabalho, por não ser considerado tempo à disposição do empregador. Portanto, o empregador não tem a obrigação legal de remunerar o período de deslocamento, como ocorria anteriormente à Reforma Trabalhista, nos casos em que a empresa estivesse em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, e o empregador fornecesse a condução para o trabalhador.

- Alterou o **trabalho em regime de tempo parcial**, que antes não podia exceder a vinte e cinco horas semanais, e era proibido prestar horas extras. Com a Reforma Trabalhista o trabalho em regime de tempo parcial pode ser de até trinta horas semanais, sem a possibilidade de prestar horas suplementares semanais, ou pode ser de até vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de o empregado prestar até seis horas suplementares por semana. O trabalho em regime de tempo parcial é ideal para as atividades em que o empregador não necessita do trabalhador por tempo integral, e o salário será proporcional em relação aos empregados, da mesma função, que trabalham quarenta e quatro horas por semana.
- Autorizou o **banco de horas semestral** por acordo individual escrito entre empregado e empregador, sem a obrigatoriedade de prévia negociação coletiva, o que facilitou bastante tal forma de compensação de horas de trabalho.
- Autorizou o **horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso**, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, e pode ser adotado para qualquer função ou atividade. Anteriormente, somente podia ser ajustado por meio de negociação coletiva.
- A não concessão ou a concessão parcial do **intervalo intrajornada mínimo**, para repouso e alimentação, não mais implica o pagamento de horas extras, mas o pagamento de uma indenização apenas do período suprimido, com o acréscimo de cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Em não sendo mais horas extras não há que se falar em depósitos para o FGTS e recolhimentos previdenciários sobre o valor, que a partir da Reforma Trabalhista passou a ter caráter indenizatório.
- Autorizou a concessão das **férias** em até três períodos, e não mais somente em dois como era anteriormente, facilitando a organização dos períodos de férias das equipes, de conformidade com as características e necessidades do negócio. Além disso, vedou o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, em benefício dos trabalhadores. Assim, por exemplo, se o empregado trabalha de segunda a sexta-feira, o primeiro dia de férias não poderá ser programado para iniciar na quinta ou na sexta-feira, mas pelo menos da quarta-feira.

- Autorizou que o empregador defina o **padrão de vestimenta** no meio ambiente laboral, e permitiu a inclusão de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras no uniforme, e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada, sem que isso viole a imagem do empregado e enseje o pagamento de indenização por danos morais.
- Excluiu o caráter salarial das importâncias pagas a título de ajuda de custo, diárias para viagem, prêmios e abonos, além do auxílio-alimentação, mas desde que não seja pago em dinheiro.
- Excluiu o caráter salarial do valor destinado pelo empregador no pagamento de **assistência médica** ou **odontológica** do empregado. Da mesma forma, o **reembolso de despesas** com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares também não integra o salário do empregado para qualquer efeito. Com isso, a empresa pode conceder tais benefícios aos empregados sem ser surpreendida por uma ação trabalhista futura pleiteando salário indireto, com as repercussões de praxe.
- Redefiniu o instituto da **equiparação salarial**, prevendo que não terá direito ao pagamento de diferenças de salário entre trabalhadores cuja diferença de tempo de serviço, para o mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.
- Excluiu a possibilidade de incorporação ao salário do valor da **gratificação de função de confiança** no caso de empregado que esteja no exercício da função por dez anos ou mais, não havendo que se falar em direito adquirido.
- Excluiu a obrigatoriedade da **assistência sindical** ou da **autoridade local do Ministério do Trabalho e Previdência** na rescisão do contrato de trabalho com mais de um ano de vigência.
- Autorizou a **extinção do contrato de trabalho por acordo** entre empregado e empregador, o que não era possível antes da Reforma Trabalhista, ou mesmo representava grande risco para a empresa.
- Instituiu a **quitação anual das obrigações trabalhistas**, na qual é facultado 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, ou mesmo perante as Comissões de Conciliação Prévia - CCP. O termo deverá discriminar as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, e dele deverá constar a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas especificadas. O empregador que dispor do termo de quitação anual de débitos trabalhistas poderá se valer deste instrumento para se defender no caso de eventual ação trabalhista, quando no processo houver pedidos que já tenham sido objeto da quitação dada pelo empregado. O termo

De quitação também é benéfico para o empregado, pois nele está o registro de todos os seus direitos cumpridos pelo empregador naquele ano.

**5** – No campo do **direito sindical** e **coletivo** podem ser destacadas as seguintes alterações legislativas:

- Determinou que o **desconto da contribuição sindical**, em favor do sindicato representativo da categoria, está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma categoria econômica ou profissional.
- Determinou que os empregadores somente são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados, relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical dos empregados que tenham autorizado prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.
- Prevê a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei (**prevalência do negociado sobre o legislado**), em consonância com a Constituição Federal de 1988, que promove o reconhecimento das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho.
- Relacionou direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por meio de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho.
- Proibiu a **ultratividade** das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho, ou seja, a aplicação das normas coletivas está vinculada ao prazo de vigência do instrumento coletivo, que não pode ser superior a dois anos.
- Determinou que as condições estabelecidas em acordo coletivo devem prevalecer sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. Enquanto o primeiro é um instrumento mais específico, ajustado por uma ou mais empresas com o sindicato que representa a categoria profissional, o segundo é um instrumento de caráter mais geral, abrangente, mas que nem sempre se adequa às necessidades e condições das empresas, como, por exemplo, o empregador que não tenha como conferir aos seus empregados determinado percentual de aumento salarial, ou mesmo de conceder o benefício auxílio-alimentação de determinada importância, e busque por meio do acordo coletivo adequar o percentual de aumento salarial ou o valor do benefício auxílio-alimentação à sua condição. Anteriormente à Reforma Trabalhista havia o risco de empresa ter que aplicar as regras da convenção coletiva de trabalho, caso fossem mais vantajosas que as do acordo coletivo. A **preponderância do acordo coletivo sobre a convenção coletiva de trabalho** trouxe segurança aos negócios jurídicos celebrados no âmbito trabalhista.

**6** – No **campo processual** a Reforma Trabalhista atualizou as antigas designações da CLT de Juntas de Conciliação e Julgamento para Varas do Trabalho, dentre outras modificações.

7 – Outra questão importante é que a Reforma Trabalhista instituiu o **processo de jurisdição voluntária** para homologação de acordo extrajudicial, segundo o qual empresa e empregado, representados por advogados distintos, de acordo com a escolha de cada parte, podem peticionar conjuntamente requerendo a homologação do que pactuaram extrajudicialmente. Antes da Reforma Trabalhista os acordos extrajudiciais trabalhistas geravam enorme insegurança jurídica para as empresas, que não raras vezes eram surpreendidas com ações na Justiça do Trabalho onde o trabalhador buscava exatamente as mesmas verbas que foram objeto do acordo extrajudicial, que não eram homologados judicialmente, como ocorre atualmente.

8 – Estas são algumas das importantes inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, porém, existem ainda desafios a serem vencidos, pois mesmo passados quatro anos da vigência da Lei nº 13.467/2017 há ações no Supremo Tribunal Federal questionando dispositivos da Reforma Trabalhista.

Algumas questões já foram decididas, como as seguintes:

- Em junho de 2018 o Supremo Tribunal Federal declarou constitucional o fim da **contribuição sindical obrigatória**, tendo rejeitado os pedidos para tornar novamente obrigatório o pagamento da contribuição pelos trabalhadores. O STF analisou dezenove ações apresentadas por entidades sindicais contra a regra da Reforma Trabalhista que **tornou o repasse facultativo**, na qual cabe ao trabalhador autorizar individualmente o desconto na remuneração.
- Em outubro de 2021 o Supremo Tribunal Federal julgou a Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI 5766, e declarou inconstitucionais os artigos da Reforma Trabalhista que determinavam que beneficiários da Justiça gratuita pagassem pela perícia e os **honorários advocatícios sucumbenciais**, caso fosse a parte vencida. O STF manteve apenas a cobrança do pagamento das custas processuais em caso de arquivamento injustificado por ausência em audiência. Com isso, é grande a possibilidade de aumentar o número de ações trabalhistas daqui para frente, pois entre os impactos mais sentidos com a Reforma Trabalhista foi a considerável redução na quantidade de ações trabalhistas, em razão do fato de o trabalhador poderia ser condenado a pagar honorários advocatícios ao advogado da parte contrária, caso fosse perdedor no processo. Segundo dados do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, enquanto nos anos de 2016 e 2017 foram ajuizadas, respectivamente, **4.262.444** e **4.321.842** novas ações na Justiça do Trabalho, em 2018 e 2019 o número de ações ingressadas reduziu para **3.460.875** e **3.530.197**, respectivamente, e em 2020 foram recebidos **2.975.899** novos processos.
- O STF também já decidiu a ação que julgou procedente contra o **trabalho insalubre para gestantes e lactantes**, e a ação sobre a **atualização dos créditos** decorrentes de condenação judicial e a correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho, na qual deverão ser aplicados, até que

sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil).

Porém, existem importantes pontos que ainda estão sendo discutidos no Supremo Tribunal Federal, como os seguintes:

- **Recurso Extraordinário com Agravo – ARE: 1121633**, relativo ao acordado sobre o legislado. No ARE 1.121.633, o STF vai decidir se o acordado deve prevalecer sobre o legislado quando há restrição de direitos não previstos constitucionalmente em troca de algum outro benefício. A validade dos acordos que limitam direitos passou a valer com a reforma trabalhista, por meio da inclusão do artigo 611-A na CLT. Situação: O julgamento foi interrompido pelo pedido de destaque da Ministra Rosa Weber, e não há nova data para análise.
- **Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI: 5826 (processos apensados 6154 e 5829)**, sobre a constitucionalidade dos dispositivos relacionados ao contrato de trabalho intermitente. Situação: Previsto para ser votado no dia 17/11/2021.
- **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF: 323**, sobre a ultratividade de normas coletivas, isto é, situação em que cláusulas de acordos e convenções coletivos, com validade já expirada, são incorporadas aos contratos individuais de trabalho, até que outra norma coletiva sobrevenha. Situação: Julgamento interrompido pelo pedido de vista do Ministro Dias Toffoli.
- **Ações Diretas de Inconstitucionalidade - ADIs: 6050, 6069 e 6082**, sobre a constitucionalidade do teto indenizatório de até cinquenta vezes o último salário contratual do empregado por danos morais em ações trabalhistas. Situação: Julgamento em andamento.
- **Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI: 6142**, sobre a constitucionalidade dos dispositivos que dispensam a participação dos sindicatos nas demissões imotivadas de trabalho individuais, plúrimas ou coletivas e nas homologações de acordos extrajudiciais de trabalho. Situação: Sem data marcada para o julgamento.
- **Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI: 5994**, sobre o horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, pactuado por meio de acordo individual entre empregador e empregado. Situação: Julgamento interrompido pelo pedido de vista do Ministro Gilmar Mendes e sem nova data para apreciação.
- **Ação Declaratória de Constitucionalidade - ADC: 62**, sobre edição de Súmulas e Enunciados pelo Tribunal Superior do Trabalho. Na ação, a Confederação Nacional



do Sistema Financeiro - CONSIF, a Confederação Nacional do Turismo – CNTUR, e a Confederação Nacional do Transporte - CNT, pedem para o STF confirmar as alterações da Reforma Trabalhista que trouxeram requisitos para estabelecer ou alterar Súmulas trabalhistas. Situação: Sem data marcada para o julgamento de mérito.

- **Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI: 6188**, sobre edição de Súmulas e Enunciados pelo Tribunal Superior do Trabalho. Na ADI, a PGR questiona os mesmos dispositivos da ADC 62 que modificaram o procedimento e regras para estabelecimento, alteração, revisão ou cancelamento de súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme e não vinculantes dos tribunais do trabalho. Para a Procuradoria-Geral da República - PGR, a mudança no artigo 702, I, f, § 3º e § 4º da CLT trazida pela Reforma Trabalhista afronta os princípios da separação de poderes e da independência dos tribunais. Situação: Julgamento interrompido pelo pedido de vista do Ministro Gilmar Mendes e não há nova data para análise.
- **Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI 6002**, sobre requisitos para reclamação trabalhista. Situação: Sem data marcada para o julgamento.

9 – No dia 11/11/2021 a Reforma Trabalhista terá completado quatro anos de vigência, e com certeza é possível afirmar que foi a alteração mais significativa na legislação do trabalho desde a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º/05/1943.

Como visto, algumas importantes questões da Reforma ainda serão decididas pelo Supremo Tribunal Federal, e somente com o tempo haverá a consolidação da jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas sobre os diversos assuntos abordados pela Lei nº 13.467/2017.

Até lá é importante que o Brasil continue aperfeiçoando as normas que regem as relações do trabalho, para permitir que o país possa crescer e melhorar o ambiente de negócios, e para poder fazer frente aos desafios que o mercado tem imposto, principalmente em razão da crescente concorrência internacional e do alto Custo Brasil, sendo que este ainda é considerado um dos principais entraves para o efetivo crescimento do país e para a abertura de mais postos de trabalho formal.

A [redução do Custo Brasil](#), inclusive, é fundamental para que o Brasil possa continuar crescendo, bem como para seu desenvolvimento econômico, com a retomada da atividade econômica, com a geração de empregos e renda.

**Marco Antonio Redinz**

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

**Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho