



Informe Estratégico – Cinco anos de Modernização Trabalhista

1 - A Modernização Trabalhista constitui um processo de evolução e modernização das normas jurídicas trabalhistas, que objetiva garantir segurança jurídica às relações do trabalho, além da proteção de direitos, e gerar condições para a redução da informalidade, possibilitando a geração de empregos formais.

Em 2022, o processo de Modernização Trabalhista completa cinco anos, período em que surgiram várias novas normas jurídicas, em especial a [Lei nº 13.467/2017](#) e a [Lei nº 13.429/2017](#).

Enquanto a primeira alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho - [CLT](#), e as Leis nº 6.019/1974, 8.036/1990, e 8.212/1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, a segunda alterou dispositivos da Lei nº 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário e sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (terceirização).

Tais normas, em seu conjunto, impactaram fortemente na modernização das relações do trabalho, gerando reflexos positivos tanto para empregadores quanto para trabalhadores, principalmente quanto à segurança jurídica, fundamental para garantir a estabilidade das relações jurídicas, e para possibilitar o surgimento de novas oportunidades e de melhorias no mercado de trabalho, bem como para impactar na redução do número de ações judiciais, que normalmente são demoradas, desgastantes e tem elevado custo.

É importante destacar que as novas legislações respeitaram e asseguraram todos os direitos contidas na Constituição de 1988, como FGTS, décimo-terceiro salário, férias etc., não havendo que se falar em prejuízos para os trabalhadores.

E além das normas acima citadas, muitas outras também têm contribuído para a modernização da legislação trabalhista, além de decisões judiciais que têm ratificado as alterações legislativas e conferido maior segurança jurídica às mudanças.

A seguir, serão citados exemplos de avanços na Modernização Trabalhista:

1.1 - Prevalência do negociado sobre o legislado - Lei nº 13.467/2017.

Foi incluído na [CLT](#) o art. 611-A que expressamente prevê a seguinte regra: “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”.

Portanto, o ajustado em convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho deverá se sobrepor, no geral, ao previsto na legislação trabalhista infraconstitucional, como a [CLT](#).

Ao privilegiar o negociado sobre o legislado o art. 611-A da [CLT](#) propiciou melhoria nas relações do trabalho e garantiu maior segurança jurídica às negociações coletivas.

Sobre o assunto, em sessão ocorrida em 02/06/2022, o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese:

“São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.”

Os direitos absolutamente indisponíveis, assegurados a todos trabalhadores, urbanos e rurais, citados na decisão do Supremo Tribunal Federal, estão previstos no art. 7º da [Constituição Federal de 1988](#), e não podem ser objeto de negociação coletiva, exceto para concessão de uma condição que seja mais vantajosa para o trabalhador.

Para saber mais sobre a decisão do Supremo Tribunal Federal acesse o [informe estratégico](#) que trata sobre o assunto.

1.2 - Regulamentação da Terceirização – Lei nº 13.429/2017.

A principal alteração nas regras da terceirização prevê que qualquer atividade, seja meio ou fim, pode ser terceirizada, acabando com a insegurança jurídica que havia, e que dava margem ao surgimento de ações na Justiça do Trabalho questionando a licitude da terceirização.

Em 2018, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF nº 324 e do Recurso Extraordinário – RE nº 958252, o Supremo Tribunal Federal decidiu que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, seja meio ou fim.

A tese de repercussão geral aprovada no Recurso Extraordinário foi a seguinte:

“É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Com isso, o Supremo Tribunal Federal declarou constitucional a Lei nº 13.429/2017, que permite a terceirização de atividade fim, gerando segurança jurídica para as empresas que terceirizam tanto atividades meio quanto atividades fim, sem o risco de serem demandadas judicialmente, o que acabava servindo de grande desestímulo à terceirização, importante fenômeno que ocorre a nível global.

Para mais informações acesse o [informe estratégico](#) que trata sobre o assunto.

1.3 - Extinção da ultratividade das negociações coletivas - Lei nº 13.467/2017.

Foi alterada a redação do § 3º do art. 614 da [CLT](#) vedando a ultratividade das normas coletivas.

Em 30/05/2022, o Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal julgou procedente a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF 323, de modo a declarar a inconstitucionalidade da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, na versão atribuída pela Resolução 185, de 27/09/2012, que havia adotado a teoria da ultratividade das normas coletivas, na qual “as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

Com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal as normas coletivas previstas em acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho não se integram automaticamente aos contratos individuais de trabalho dos trabalhadores, conforme determinava a Súmula nº 277 do TST.

A citada decisão do Supremo Tribunal Federal está em consonância com o § 3º do art. 614 da [CLT](#), que proíbe expressamente a ultratividade das normas coletivas, e reitera o prazo máximo de vigência dos instrumentos coletivos, de dois anos.

1.4 - Extinção das horas “in itinere” - Lei nº 13.467/2017

Foi alterada a redação do § 2º do art. 58 da [CLT](#) suprimindo as chamadas “horas in itinere”, prevendo que o tempo gasto pelo empregado desde a sua residência 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 normal de trabalho, por não ser considerado tempo à disposição do empregador.

Portanto, o tempo despendido entre a residência e o local de trabalho, e vice-versa, não deve ser computado na jornada de trabalho, ainda que a empresa forneça condução ao empregado, já que, durante este período, o trabalhador não se encontra à disposição do empregador.

Segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, com a nova previsão da Lei nº 13.467/2017, não mais é devido o pagamento das horas "in itinere", mesmo para os contratos de trabalho firmados antes do início de vigência da norma.

Assim, a partir da nova redação do § 2º do art. 58 da [CLT](#), as horas somente serão consideradas como tempo à disposição do empregador se for acordado em instrumento coletivo, o que possibilitou maior segurança jurídica, e impactou drasticamente na redução da litigiosidade em relação ao assunto.

1.5 - Permissão de rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo - Lei nº 13.467/2017.

Foi incluído na [CLT](#) o art. 484-A prevendo a possibilidade de encerramento do contrato de trabalho por consentimento de ambas as partes, empregador e empregado.

Segundo o citado dispositivo empresa e empregado podem extinguir a relação de emprego por mútuo acordo, não havendo a necessidade de assistência do órgão local de fiscalização do trabalho, e nem a obrigatoriedade de participação do sindicato representativo da categoria profissional.

Em ocorrendo o mútuo acordo, o aviso prévio indenizado e a multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS deverão ser pagos pela metade, e o trabalhador poderá sacar até 80% (oitenta por cento) dos valores depositados na conta vinculada do FGTS, mas não terá direito à percepção do seguro-desemprego.

Caso ao aviso prévio seja trabalhado, deverá ser pago na sua integralidade.

Quanto ao restante das verbas rescisórias, como saldo de salário, férias acrescidas do 1/3 constitucional, décimo-terceiro salário proporcional etc., o empregador deverá pagar de forma integral.

A rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo possibilitou maior segurança jurídica para empregadores e empregados, acabando com as denominadas "rescisões simuladas", onde a extinção do contrato de trabalho era forjada de forma que o trabalhador pudesse sacar o saldo do FGTS e receber a parcelas do seguro-desemprego, e em contrapartida devolver para o empregador o valor da multa do FGTS. Não raras vezes, as rescisões simuladas acabam desaguando na Justiça do Trabalho, com sérias condenações para as partes, em razão da comprovada fraude à lei.

1.6 - Homologação de acordos trabalhistas (Processo de Jurisdição Voluntária) - Lei nº 13.467/2017.

Foi incluído na [CLT](#) o Capítulo III-A, contendo os artigos 855-B ao 855-E, que tratam sobre o Processo de Jurisdição Voluntária.

Com isso, passou a ser possível as empresas e trabalhadores se valerem do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, com validade e segurança jurídica.

Porém, para tanto, deve ser observado o seguinte:

- O processo de homologação do acordo extrajudicial deverá ter início por meio de uma petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes, empregado e empregador, por advogado.
- Não é permitido as partes serem representadas por advogado comum, devendo cada uma ter seu próprio advogado.
- A CLT faculta ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria profissional, e como é uma faculdade, o empregado poderá aceitar ou não tal assistência.
- O juiz poderá incluir no acordo a previsão de multa, para o caso de descumprimento do prazo de pagamento dos direitos rescisórios.
- O juiz do trabalho terá o prazo de 15 (quinze) dias, a contar do momento em que ocorrer a distribuição da petição inicial do acordo, para analisar os termos do documento, e marcar audiência, caso entenda necessário. Finalizado tal prazo, o juiz irá proferir a sentença, de confirmação ou não do acordo.

Em não sendo homologado judicialmente, a rescisão não irá ocorrer, sendo mantido em vigor o contrato individual de trabalho do empregado, a não ser que seja apresentada nova proposta ao juízo, e venha a ser aceita, ou mesmo que a empresa promova a rescisão, sem justa causa, fora da Justiça do Trabalho, mas com o pagamento da integralidade das verbas rescisórias. Existe, ainda, a possibilidade de interposição de recurso no caso de o acordo não ser homologado pelo juiz.

Para mais informações acesse o [informe estratégico](#) sobre o assunto.

1.7 - Permitir expressamente a redução de jornada de trabalho com consequente redução de salário, mediante negociação coletiva - Lei nº 13.467/2017.

Foi incluído na [CLT](#) o art. 611-A que permite expressamente que seja negociada coletivamente a redução da jornada de trabalho, com a correspondente redução do valor do salário, ensejando maior segurança jurídica para empresas e trabalhadores.

1.8 - Reduzir o depósito recursal para as micro e pequenas empresas - Lei nº 13.467/2017.

Foi incluído na [CLT](#) § 9º do art. 899, prevendo que o valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

A finalidade do depósito recursal trabalhista é de garantia do juízo, ou seja, objetiva garantir a futura execução caso o valor referente à condenação venha a se confirmar.

Atualmente, o [valor do depósito recursal](#), para fins de recurso ordinário, é de R\$ 10.986,80, e para fins de recurso de revista é de R\$ 21.973,60.

Com a alteração legislativa, para a micro e pequena empresa o valor do depósito recursal será de R\$ 5.493,40, para fins de recurso ordinário, e de R\$ 10.986,80 para fins de recurso de revista.

1.9 - Permitir o fracionamento de férias individuais em até três períodos - Lei nº 13.467/2017.

Foi alterada a redação do § 1º do art. 134 da [CLT](#) autorizando o fracionamento das férias individuais em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não podem ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Com isso, trabalhadores e empregadores podem melhor organizar os períodos relativos às férias individuais.

1.10 - Dispensa de autorização prévia para dispensa coletiva - Lei nº 13.467/2017.

Foi incluído na [CLT](#) o art. 477-A ressaltando que as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Em recente julgamento sobre a dispensa em massa de trabalhadores, o Supremo Tribunal Federal fixou a tese de repercussão geral nº 638, na qual "a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para dispensa em massa de trabalhadores que não se confunde com a autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo".

Para o Supremo Tribunal Federal, em síntese, a participação dos sindicatos é imprescindível para a defesa das categorias profissionais, porém, não se trata de pedir autorização ao sindicato laboral para a dispensa, mas de envolvê-lo num processo coletivo com foco na manutenção de empregos, a partir do dever de negociação pelo diálogo.

A decisão do Supremo Tribunal Federal está em consonância com o previsto no art. 477-A da [CLT](#).

Para mais informações acesse o [informe estratégico](#) sobre o assunto.

1.11 - Permitir a arbitragem trabalhista - Lei nº 13.467/2017.

Foi incluído na [CLT](#) o art. 507-A, estabelecendo que a arbitragem trabalhista pode ser pactuada por meio de cláusula compromissória nos contratos individuais de trabalho, nos casos em que o salário do trabalhador for superior a duas vezes o teto da Previdência Social, o que equivale, atualmente, a R\$ 14.174,44. No momento de assinar o contrato com o empregador, trabalhadores que recebem salário acima do citado valor, poderão optar ou não em levar para as câmaras arbitrais eventuais disputas, que serão decididas por árbitros escolhidos em comum acordo e que entendam da área trabalhista.

O art. 507 da [CLT](#) está em sintonia com as novas tendências jurídicas de valorização da cultura dos métodos alternativos de solução de conflitos, e impacta na redução da quantidade de ações na Justiça do Trabalho, apesar da necessidade de fomentar ainda mais a sua adoção, e de aumentar legalmente suas hipóteses de utilização.

1.12 - Aperfeiçoamento do texto da Norma Regulamentadora 12, que trata sobre Máquinas e Equipamentos - Portaria SEPRT nº 916/2019.

A [NR-12](#) é considerada uma das mais importantes normas relacionadas à segurança do trabalho, que objetiva proteger e resguardar a integridade física e a saúde do trabalhador ao usar máquinas e equipamentos.

A norma exige informações como apreciação de risco, manuais, capacitações e outras medidas de proteção, bem como estabelece requisitos mínimos para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho nas fases de projeto e de utilização de máquinas e equipamentos, e ainda sua fabricação, importação, comercialização, exposição e cessão a qualquer título, em todas as atividades econômicas.

1.13 - Ampliação das autorizações de trabalho aos domingos e feriados – Lei nº 13.874/2019, Portaria SEPRT nº 604/2019, Portaria SEPRT nº 19.809/2020 e Portaria SEPRT nº 1.809/2021.

A Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, [Lei nº 13.874/2019](#), prevê que para o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País deve ser garantido o exercício de atividade econômica em qualquer horário ou dia da semana, inclusive feriados.

Por meio das Portarias SEPRT nº 604/2019, nº 19.809/2020 e nº 1.809/2021 foi ampliado o rol de atividades com autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados, servindo de estímulo para a economia do país e para a abertura de novos postos de trabalho, além de proporcionar segurança jurídica para as empresas.

Para mais informações acesse o [informe estratégico](#) sobre a Portaria nº 19.809/2020, e o [informe estratégico](#) sobre a Portaria SEPRT/ME nº 1.809, de 12/02/2021.

1.14 - Exclusão dos acidentes de trajeto do cálculo do Fator Acidentário de Prevenção - FAP - Resolução nº 1.329/2017 do Conselho Nacional da Previdência (atual Resolução CNPS nº 1.347/2021).

O Fator Acidentário de Prevenção – FAP, criado pelo art. 10 da Lei nº 10.666/2003, é um flexibilizador das alíquotas de 1%, 2% ou 3% dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT, antigo SAT – Seguro de Acidentes do Trabalho), fixado por atividade econômica e incidente sobre a folha de pagamentos para custear os benefícios acidentários.

Por meio dele, os estabelecimentos das empresas podem sofrer a redução em 50% (cinquenta por cento) do valor do RAT, ou majorá-lo em 100% (cem por cento).

O FAP é calculado a partir das informações e cadastros extraídos em datas específicas, e publicado anualmente, podendo ser contestado administrativamente perante o Conselho de Recursos da Previdência Social -CRPS.

Basicamente, as empresas que registram maior número de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais pagam mais, porém, há um aumento da bonificação para as que apresentam baixa acidentalidade.

Com a [Resolução CNPS nº 1.329/2017](#) o acidente de trajeto foi excluído do cálculo do Fator Acidentário de Prevenção – FAP, retirando um ônus injustificado para as empresas que vinham sendo penalizadas por acidentes sobre os quais nunca tiveram qualquer ingerência.

No final de 2021 a Resolução CNPS nº 1.329/2017 foi substituída pela [Resolução CNPS nº 1.347/2021](#), sendo mantida a exclusão do acidente de trajeto do cálculo do FAP.

1.15 - Isentar expressamente o aviso prévio indenizado da contribuição previdenciária – Instrução Normativa nº 1.730/2017 da Receita Federal do Brasil.

Segundo a [IN RFB nº 1.730/2017](#), para fins de cálculo das contribuições e de enquadramento na Tabela de Salário de Contribuição, o valor do aviso prévio indenizado não deve ser computado na base de cálculo das contribuições previdenciárias.

1.16 - Extinção da multa adicional de 10% sobre o FGTS - Lei 13.932/2019.

O tributo foi criado em razão da necessidade, por parte do Governo Federal, da formação de fundos para compensar as perdas do FGTS ocasionadas por planos econômicos da época (Verão e Collor).

O art. 12 da [Lei nº 13.932/2019](#) extinguiu a referida contribuição social a partir de 1º de janeiro de 2020.

Importante destacar que o objetivo da multa adicional de 10% sobre o FGTS foi alcançado em 2012, quando realizada a quitação das diferenças de saldos do FGTS pela Caixa Econômica Federal.

Porém, os empregadores continuaram obrigados ao pagamento da multa até 2019, impactando ainda mais no cômputo dos valores rescisórios.

1.17 - Reconhecer a não incidência da contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário maternidade - STF: Tese de Repercussão Geral nº 72.

Em 05/08/2020, o Tribunal Superior do Trabalho, ao apreciar o Tema 72 de repercussão geral, deu provimento ao Recurso Extraordinário - RE 576967, para declarar, incidentalmente, a inconstitucionalidade da incidência de contribuição previdenciária sobre o salário maternidade, prevista no § 2º do art. 28 da [Lei nº 8.212/1991](#), e a parte final da alínea "a" do § 9º do art. 28, em que se lê "salvo o salário-maternidade", tendo sido fixada a seguinte tese:

"É inconstitucional a incidência da contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário maternidade".

1.18 – Concessão de acesso às informações do empregado afastado - Portaria DIRBEN/INSS nº 1.012/2022.

Segundo a [Portaria DIRBEN/INSS nº 1.012/2022](#), as empresas privadas têm direito de acessar as decisões administrativas de benefícios requeridos por seus empregados, resguardadas as informações consideradas sigilosas.

A consulta é disponibilizada por meio do sítio do Instituto Nacional de Seguro Social - www.gov.br/inss - nas opções de serviços para empresas.

As informações de benefício que serão fornecidas referem-se à data do requerimento, da concessão, de início e de cessação, quando houver, além do seu "status" no momento da consulta.

As espécies de benefícios passíveis de consulta são os seguintes: auxílio por incapacidade temporária, auxílio-acidente, aposentadorias, pensão por morte acidentária, e antecipação de auxílio por incapacidade temporária para o trabalho, decorrente da contaminação pela COVID-10, conforme previsto no art. 5º [Lei nº 13.982/2020](#).

As empresas privadas poderão ter acesso às informações de benefícios previdenciários objetivando o conhecimento acerca do resultado dos requerimentos administrativos relacionados a existência de incapacidade laboral e/ou acidentária, bem como a notificação da ocorrência de eventos que repercutem na relação laboral, conforme disposições nos artigos 49, parágrafo único do 69, 72, 76-B e 346 do [Decreto nº 3.048/1999](#), e artigo 4º da [Lei nº 13.982/2020](#).

2 - Todos os exemplos citados comprovam a importância dos avanços ocorridos com a Modernização Trabalhista, e após completar cinco anos, em 2022, é fundamental defender o que foi conquistado para evitar possíveis retrocessos, bem como é necessário o contínuo aperfeiçoamento da legislação trabalhista, com vistas ensejar ainda mais segurança jurídica às relações jurídicas, com consequências positivas para todos, em especial para empregadores e trabalhadores.

Para conhecer ainda mais exemplos dos avanços da Modernização Trabalhista acesse o [informe estratégico](#) que trata especificamente sobre o panorama geral após quatro anos de vigência da Reforma Trabalhista.

E para conhecer sobre a Reforma Trabalhista ocorrida na Espanha, bem como a relevância da Reforma Trabalhista ocorrida no Brasil em novembro de 2017, com ênfase nos avanços dela decorrentes, acesse o [informe estratégico](#) que trata sobre o assunto.

3 - Por fim, em suma, a Modernização Trabalhista brasileira tem:

- Mantido os direitos trabalhistas;
- Combatido a informalidade;
- Simplificado as leis trabalhistas;
- Tornado as regras trabalhistas mais claras e objetivas;
- Fortalecido a negociação coletiva;
- Favorecido novas formas de contratação;
- Eliminado a obrigatoriedade do imposto sindical;
- Aumentado a segurança jurídica para empregados e empregadores;
- Criado formas alternativas de solução de conflitos.
- Possibilitado a redução da litigiosidade.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho