



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

27/06/2022 – ELEIÇÕES 2022

## Modernização das relações de trabalho deve seguir reforçando a segurança jurídica, com valorização do diálogo e atualização de normas

*Reforma de 2017 melhorou segurança jurídica, com redução de 46% das ações trabalhistas em cinco anos, mas Brasil ainda precisa estimular soluções pacíficas e harmonizar regras trabalhistas e de Previdência*

Cinco anos após a aprovação da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), há uma redução no número de ações na Justiça do Trabalho. A reforma trouxe em uma queda de 46% das ações trabalhistas no Brasil, no período de 2016 a 2020, segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o que desafoga o Judiciário e reduz custos que recaem sobre toda a sociedade. A nova legislação trouxe mais segurança jurídica e modernizou as relações de trabalho entre empresas e empregados, contribuindo para um ambiente de negócios favorável à competitividade do país e à geração de empregos.

Mesmo diante desses avanços, o Brasil ainda precisa encontrar soluções para fontes de insegurança que ainda persistem, uma vez que as relações do trabalho são um pilar do bom ambiente de negócios, com reflexos sobre a decisão das empresas em investir no país, de ampliar sua força de trabalho e de destinar recursos para inovação. Nesse sentido, a [Confederação Nacional da Indústria \(CNI\)](#) defende que o Brasil siga nos esforços de modernizar as relações do trabalho no país.

Às vésperas do período eleitoral, a CNI apresentou um conjunto de ações contidas no documento “*Segurança Jurídica em Relações do Trabalho: reflexões para avançar*”, que foi entregue aos pré-candidatos à Presidência da República e integra as [Propostas da Indústria para as Eleições 2022](#). São pontos com um conjunto de ações destinados ao aprimoramento da segurança jurídica em relações do trabalho no país.

Para o presidente do Conselho de Relações do Trabalho da CNI, Alexandre Furlan, a modernização trabalhista é uma conquista para a indústria e para o país, sendo necessárias novas ações de modernização para impulsionar a expansão da economia e das oportunidades de trabalho formal. “A modernização da legislação trabalhista foi e continua sendo uma peça fundamental nesse desafio de avanços para tornar nosso país inovador, dinâmico e capaz de produzir desenvolvimento econômico, gerar renda e trabalho para o brasileiro”, ressalta.

### Prestígio ao diálogo e regras mais claras reduziram conflito judicial

A modernização da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) incorporou na legislação as novas formas de trabalhar e produzir que foram surgindo com as novas tecnologias na produção e prestigiou empresas e trabalhadores em encontrarem as soluções mais adequadas às respectivas realidades. Além disso, a lei incentivou o diálogo, a resolução de conflitos extrajudiciais e reduziu incentivos à judicialização por meio da responsabilidade processual. Esses são três dos principais fatores que têm contribuído para a redução da litigiosidade nas relações do trabalho e para o aumento da segurança jurídica.

O reflexo pode ser percebido nas estatísticas oficiais do TST, que mostra que a litigiosidade caiu acima dos 46% na média de alguns temas trabalhistas, ou seja, a queda foi superior à do número de novas ações



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

trabalhistas no geral. Por exemplo, o número de ações relacionadas à terceirização – que foi regulamentada em março de 2017 – representava, em 2021, 25% do número de 2017. Nas ações por dano moral, 40%. Nas de negociação coletiva sobre horas *in itinere* (em deslocamento), 30%. E, nas de negociação coletiva sobre intervalo intrajornada, 50%.

“A modernização trabalhista em 2017 foi um importante marco na garantia de segurança jurídica nas relações do trabalho. Mas ainda é preciso buscar maior simplicidade, previsibilidade, estabilidade e coerência nas leis ao longo do tempo. A segurança jurídica em relações ao trabalho deve ter como objetivo dar melhores condições aos cidadãos e às empresas de planejar seu futuro”, declara Alexandre Furlan.

### **Negociação coletiva é caminho para valorização do diálogo**

Outro fator que tem contribuído para o aumento da segurança jurídica no país é o fortalecimento da negociação coletiva. A nova lei trouxe mudanças que reduziram as possibilidades de interferência externa nas negociações coletivas livremente pactuadas por sindicatos e empregadores ao trazer parâmetros claros sobre o que pode e o que não pode ser objeto de negociação coletiva, preservando os direitos e garantias constitucionais do trabalho.

Sobre o tema, uma consulta realizada entre dezembro de 2021 e janeiro de 2022 pela CNI, apontou que cerca de 68% das indústrias, que declararam realizar ou participar de processos de negociação coletiva, destacaram que a modernização trabalhista teve muita importância no aumento da segurança jurídica em temas importantes para a negociação coletiva. Em 2019, pouco após a modernização trabalhista, quando consultadas sobre os temas mais importantes em uma lista de nove assuntos, três em cada dez indústrias apontaram como muito relevante a negociação sobre horas *in itinere* (tempo de deslocamento entre a residência do trabalhador e o trabalho).

Outro ponto importante em negociação coletiva, em virtude da segurança jurídica, é o intervalo intrajornada apontado por 21% das empresas consultadas. A modernização da CLT trouxe, de forma mais clara, que empresas e trabalhadores podem negociar a redução do intervalo mínimo de uma hora para 30 minutos, por exemplo, com uma compensação que permita os empregados a saírem do trabalho meia hora mais cedo. Antes da Lei 13.467/2017, o Judiciário vinha anulando cláusulas coletivas nesse sentido, ainda que refletissem a legítima vontade de empregadores e empregados.

### **Modernização previdenciária**

Além de seguir na modernização das relações do trabalho, a indústria também defende que a modernização da legislação previdenciária vinculada às condições do trabalho, o que não avançou nos últimos anos. Mas para isso, é necessário harmonizar as regras previdenciárias sobre condições de trabalho com os dispositivos legais trabalhistas atinentes às mesmas condições. Medidas simples, como clareza e publicidade às regras previdenciárias por meio da criação de um portal nacional eletrônico que mostre as normas que estão em vigor e quais não estão, poderia nortear empresas e representações de trabalhadores.

Também seria importante conceder acesso simples e rápido para as empresas quanto às informações relativas a seus empregados, em especial quando vinculadas a afastamentos, anexos, perícias realizadas ou agendadas. As empresas precisam ter acesso às decisões da Previdência sobre a situação de empregados para que possam atuar nos processos de análise de acidentes e doenças que as vincula às condições de trabalho, especialmente quando não foi a empresa que comunicou a ocorrência de um acidente.



Confederação Nacional da Indústria

**PELO FUTURO DA INDÚSTRIA**

## **Confira as propostas da CNI para intensificar a modernização das relações de trabalho**

1. Impulsionar ainda mais a solução pacífica, consensual e extrajudicial, de conflitos trabalhistas;
2. Vedar a aplicação de penalidades cumulativas por diferentes órgãos e instituições públicas pelo mesmo fato;
3. Reconhecer os temas relacionados aos novos desafios trabalhistas, tais como novas formas de trabalhar vinculadas à indústria 4.0 e à digitalização da economia;
4. Conferir clareza, acessibilidade e publicidade às leis e atos normativos infralegais pertinentes às relações do trabalho (trabalhistas e previdenciárias), por meio da criação de um portal nacional eletrônico, com um grande compilado dessas regras, com expressa indicação do que está, ou não, em vigor.
5. Harmonizar a legislação de previdência e a trabalhista sobre condições de trabalho, de forma a alinhar, por exemplo, as regras e orientações sobre a elaboração de programas, laudos, perícias e no preenchimento do perfil profissiográfico previdenciário (PPP);
6. Resolver o chamado limbo previdenciário, especificando na lei que o médico do trabalho pode solicitar a prorrogação do benefício previdenciário;
7. Garantir acesso simples e rápido para as empresas quanto às informações previdenciárias relativas a seus empregados, em especial quando vinculadas a afastamentos, nexos, perícias realizadas ou agendadas, e garantir que as decisões da Previdência sobre a situação de empregados sejam claras e estejam disponíveis às empresas.