

tendências.

ESPECIAL TRABALHISTA



**R. AMARAL
HULAND
CASTRO ALVES
LINHARES
BARROS LEAL**
ADVOGADOS



editorial.

A coletânea de e-books especial **Tendências** traz alguns dos principais *insights* para os negócios no ano de 2023. Nesta edição conheça as análises elaboradas pela área Trabalhista.

R. Amaral, Huland, Castro Alves, Linhares & Barros Leal Advogados
Copyright 2023 ©Todos os Direitos Reservados.

índice.

- **Tendências e oportunidades trabalhistas em 2023 // página 4**
 1. **Novas Alterações das Leis Trabalhistas // página 5**
 2. **Uberização, Trabalho Digital e Gig Economy // página 5**
 3. **Pejotização // página 6**
 4. **Cadastro Condenações e Acordos Trabalhistas no E-social // página 6**
 5. **Programa Emprega Mais Mulheres e Combate ao Assédio na nova CIPA (CIPAA) // página 7**
 6. **Trabalho Híbrido, Flexível e Home Office // página 7**
 7. **Prevalência do Negociado Sobre o Legislado // página 8**
 8. **Cumprimento da LGPD // página 8**

tendências e oportunidades trabalhistas em 2023.

Não haverá tédio para os operadores do direito do trabalho em 2023. Mal começado o ano, a equipe do Ministério do Trabalho do novo governo já anunciou a criação de grupos de trabalho para estudar e propor novas alterações na lei trabalhista.

O histórico não difere do que se espera para o próximo ano. As sucessivas alterações que tiveram início com a Reforma Trabalhista (Lei nº. 13.467/17) foram seguidas pela lenta consolidação de entendimento sobre os seus pontos nos Tribunais Superiores.

Diversos foram embates sobre a constitucionalidade de temas nucleares da reforma, tais como:

(i) inconstitucionalidade da cobrança de honorários de sucumbência do trabalhador;

(ii) constitucionalidade da não ultratividade das normas coletivas;

(iii) constitucionalidade da prevalência das negociações coletivas sobre o legislado, gerando discussões e julgados tanto no Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto no Supremo Tribunal Federal (STF).

Soma-se a isso os infindáveis normativos promulgados durante as madrugadas do período pandêmico que instituíram um novo e temporário “direito do trabalho de emergência”. No último ano foi observado também o movimento de “desburocratização” das normas infralegais trabalhistas, que teve como ápice o **Marco Regulatório Trabalhista** (Decreto nº. 10.854/21), o qual revogou, alterou e condensou várias normas regulamentares e de fiscalização do trabalho.

Embora o leque de opções seja amplo, apresentam-se aqui, de maneira resumida, as tendências e oportunidades que os profissionais da área devem ficar atentos ao longo do ano.

1. NOVAS ALTERAÇÕES DAS LEIS TRABALHISTAS

tendência.

Foi anunciado pelo novo Ministro do Trabalho do Governo Lula, Luiz Marinho, a criação de três grupos de trabalho para realizar estudos e propor mudanças na legislação trabalhista. Dentre os temas a serem abordados pelos grupos de trabalho foram indicados:

- (i) propor novas regras para fixação do salário-mínimo;
- (ii) criar uma comissão voltada para discutir a regulamentação de trabalho por aplicativos; e
- (iii) revisar alguns pontos da Reforma Trabalhista, em especial os dispositivos relacionados ao trabalho intermitente, acordo individual entre empresa e empregado e ultratividade das normas coletivas.

oportunidade.

É importante que o profissional da área fique atento às discussões e antecipe as eventuais alterações legislativas, em especial aquelas que interfiram e afetem o modelo já implantado nas empresas que possam vir a gerar futuros riscos trabalhistas (empresas que adotam trabalho intermitente, acordos individuais ou se beneficiem do trabalho por aplicativos).

2. UBERIZAÇÃO, TRABALHO DIGITAL E GIG ECONOMY

tendência.

A relação de trabalho segue sob profundas e disruptivas transformações, que envolvem novas formas de controle, gestão e organização da mão de obra, e atrairá a discussão sobre as redefinições legais e os limites de suas regulamentações em face do novo modelo de Gig Economy. Constitui um tema recorrente que entrará no radar de discussão do governo. Já foram observadas as primeiras “greves”, bem como são questionados pontos relacionados à saúde e segurança do trabalho e sobre a seguridade social desses profissionais.

oportunidade.

A proposta deve caminhar para um novo modelo de contrato de trabalho sem caracterização de vínculo empregatício. Assim, seria uma categoria distinta da CLT, mas apresentaria algumas garantias, como recolhimento de INSS perante a previdência. É importante que o operador esteja atento aos encaminhamentos e possíveis encaixes ou oportunidades dentro do modelo de negócio da empresa (terceirização de entregas).

3. PEJOTIZAÇÃO

tendência.

Tema tabu para a Justiça do Trabalho, com o julgamento do Tema no. 725 do STF e após a declaração da licitude da terceirização em todas as etapas do processo produtivo da empresa surgiram decisões recentes estendendo o entendimento para a consideração da licitude da pejotização, historicamente considerada como precarização da relação de emprego. As decisões excepcionam, em regra, profissionais liberais, com remuneração mais alta e com alto teor técnico da atuação.

oportunidade.

Embora seja uma oportunidade para economia de tributos, é importante a análise da dimensão real dos riscos desse tipo de contratação, vez que ainda não há posicionamento unânime dos Tribunais. É importante o mapeamento de quais postos ou posições possam ser encaixadas, bem como a avaliação gerencial dos riscos, cumprindo ao operador direcionar e atender os critérios e as ressalvas dos tribunais para definir relativa segurança no modelo.

4. CADASTRO CONDENAÇÕES E ACORDOS TRABALHISTAS NO E-SOCIAL

tendência.

Tema cotidiano para os profissionais recursos humanos, o eSocial (sistema de coleta eletrônico de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias), continua evoluindo em suas fases de implantação. Começou no início deste ano a implantação da versão S1.1 do eSocial, que prevê **a obrigação de inserção de informações relativas as condenações e acordos trabalhistas na Justiça do Trabalho**. Até a última versão do manual, entende-se que as empresas não terão que incluir todos os processos trabalhistas em trâmite, mas apenas os que tiverem:

- i)** trânsito em julgado;
- ii)** acordo homologado; ou
- iii)** cálculos de liquidação da condenação homologados a partir de abril de 2023. Dentre os dados, devem ser inseridos o CPF do trabalhador, número do processo, remuneração mensal, pedidos do processo, base de cálculo do FGTS e INSS, duração o vínculo de emprego, teor da condenação, dentre outros.

oportunidade.

É importante que os operadores do direito e profissionais de Recursos Humanos e contabilidade atuem rapidamente, considerando os curtos prazos de alimentação do sistema (até o dia 15 do mês subsequente), bem como os riscos de aplicação de multas no caso de descumprimento.

5. PROGRAMA EMPREGA MAIS MULHERES E COMBATE AO ASSÉDIO NA NOVA CIPA (CIPAA)

tendência.

Entrou em vigor no ano passado a Lei nº. 14.457/22, que instituiu o Programa Emprega Mais Mulheres. Foram criadas uma série de medidas voltadas para a inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho e apoio a parentalidade. Além disso, foram criadas medidas obrigatórias para combater o assédio e demais formas de violência no trabalho, que seriam apuradas através da CIPA, que se tornou “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio” (CIPAA).

oportunidade.

É importante que os profissionais fiquem atentos aos ajustes que são necessários na nova CIPAA, que inclui a criação de canal de acompanhamento de denúncias e a realização de capacitações e treinamentos de combate ao assédio. O prazo para implantação do novo modelo vai até 20/03/2023.

6. TRABALHO HÍBRIDO, FLEXÍVEL E HOME OFFICE

tendência.

Alavancado pela pandemia, o trabalho híbrido e flexível vem conquistando espaço nos ambientes de trabalho. A discussão sobre novos modelos de trabalho do futuro e oferta de vagas com essa possibilidade tendem a atrair profissionais mais talentosos.

oportunidade.

Foram editadas novas regras trabalhistas com relação ao teletrabalho (Lei nº. 14.442/22), em especial quanto às exceções de controle de jornada e ao enquadramento sindical, alterando as regras anteriores que tratavam sobre o assunto. É importante ficar atento com relação ao novo pacote de regras e ajustar as realidades que já são ou serão adotadas, para evitar riscos de futuros passivos trabalhistas, principalmente com relação à jornada.

7. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

tendência.

Em junho de 2022, os ministros do STF decidiram que os acordos e convenções coletivas trabalhistas se sobrepõem à legislação existente, desde que o negociado não comprometa direitos trabalhistas previstos na Constituição. A decisão foi objeto de Tema de Repercussão Geral nº. 1046 e orientou cerca de 50.436 processos. Assim, direitos que estão previstos em leis ordinárias também pode ser “objeto” de negociação, não sendo necessário a explicitação especificada das vantagens compensatórias para validade do instrumento.

oportunidade.

É importante que o operador do direito entenda a exata dimensão do julgado, mas que o modelo de negociação não implique a simples renúncia de direitos, traduzidos no despojamento unilateral e sem qualquer contrapartida pelos entes negociantes, bem como que seja mantido o caráter sinalagmático dos acordos, ou seja, que cada direito suprimido se contraponha a um benefício para os trabalhadores. O objetivo é que o instrumento não se torne ineficaz, nem possa resultar em efeitos futuros inesperados que possam vir a impactar o negócio.

8. CUMPRIMENTO DA LGPD

tendência.

Desde que a LGPD entrou em vigor, em 2020, as empresas têm se adequado em diversos setores para não comprometer dados de seus funcionários. Nesse sentido, em julgamento recente, o TRT 15 julgou que a empresa não é obrigada a fornecer dados de seus funcionários aos sindicatos, em observância da LGPD. Dessa forma, para haver fornecimento dos dados dos empregados, autorização é necessária a autorização individual para tal.

oportunidade.

As empresas, os jurídicos e os operadores do direito devem estar atentos a eventuais determinações abusivas que possam ser lesivas ao direito de proteção de dados dos empregados.

nossos profissionais.



SILVIO ALMEIDA
Sócio
+55 85 98601-1100
silvio.almeida@ramaral.com



LUCAS RIBEIRO
Coordenador
+55 85 98806-4437
lucas.ribeiro@ramaral.com

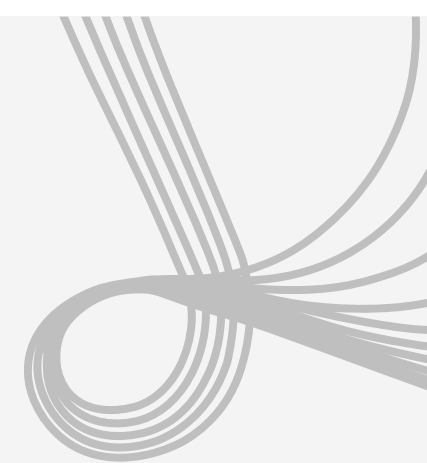


LIA ROCHA
Advogada
+55 85 99721-8911
lia.rocha@ramaral.com

**Clique aqui e confira
mais conteúdos
exclusivos**



**Saiba mais sobre
as nossas áreas
de atuação**





**R. AMARAL
HULAND
CASTRO ALVES
LINHARES
BARROS LEAL**

ADVOGADOS

AVENIDA SANTOS DUMONT, 2456 | 16º, 17º E 21º ANDARES
ALDEOTA • FORTALEZA/CE | CEP: 60.150-162
+55 85 3311-9199 • CONTATO@RAMARAL.COM

[RAMARAL.COM](https://ramaral.com)

