

O Ministério do Trabalho e Previdência Social divulgou, no último dia 29 de novembro, os “RELATÓRIOS DOS GRUPROS DE ESTUDOS TEMÁTICOS”, elaborados pelo Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET), instituído pela Portaria SEPRT/ME N. 1001, de 4 de setembro de 2019, sobre os seguintes assuntos: economia do trabalho, direito do trabalho e segurança jurídica, trabalho e previdência e liberdade sindical.

I DOS INSOFISMÁVEIS OBJETIVOS DERRUIDORES DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO, QUE POVOAM TODO O CONTEÚDO DOS RELATÓRIOS EM QUESTÃO

2 Referidos relatórios contém 166 páginas- já descontas as 6 de apresentação- de total perversidade contra os valores sociais do trabalho, direitos trabalhistas, organizações sindicais e a Justiça do Trabalho, como derradeiro reduto institucional de proteção dos trabalhadores, em cada linha das milhares que as compõem.

Do que se colhe das propostas de modificações da Constituição Federal (CF) e a CLT, contidas em tais documentos, parece não ser nenhum exagero metaforicamente afirmar que o Tribunal de Nuremberg (1945-1946) foi mais generoso com os criminosos nazistas do que o GAET com os trabalhadores, seus direitos e suas entidades sindicais.

Talvez, a simples revogação dos Arts. 7º e 8º, da CF, e de toda a CLT, fosse menos danoso do que o GAET propõe para os destacados temas.

Não obstante tudo que os realçados relatórios contém de propostas de desmonte dos valores sociais do trabalho, da valorização do trabalho humano e do primado do trabalho, o Ministério do Trabalho e da Previdência, na apresentação dos citados relatórios, faz questão de patentear, com letras indeléveis, que isso é pouco, assim ressaltando, às páginas 2 e 6:

“Deve-se ressaltar, que os documentos não contam, necessariamente, com a concordância, integral ou parcial, deste Ministério do Trabalho e Previdência ou mesmo do Governo Federal. Ou seja, os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores”.

[..]

Em relação ao financiamento dos sindicatos, o posicionamento do grupo é diametralmente oposto ao colocado pelo Governo Federal. Desde a abolição do imposto sindical pela ocasião da relatoria do então deputado Rogério Marinho, como pelo disciplinamento trazido pela MP 873 de 2019, ou mesmo pelo posicionamento público do Presidente da República, entende-se não haver convergência de opinião sobre esse assunto.

Essa divergência também foi colocada, de outra forma, pelo grupo de direito do trabalho e segurança jurídica. Esse outro grupo entende que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos de seus associados e daqueles que, em conflitos coletivos, venham a aderir à norma coletiva instituída. Ou seja, propõe um limite claro de forma a não ser devido por representados não associados”.

Isso, confirma a máxima de Bolsonaro (30 de abril de 2019, assim despejada: “eu não vim para construir nada; estou aqui para destruir”; para essa nada republicana cruzada, Bolsonaro conta com o apoio incondicional do GAET, no tocante aos direitos trabalhistas.

II DAS PROPOSTAS DO GAET SOBRE “LIBERDADE SINDICAL”

3 Ao questionável e enganoso argumento de defesa da liberdade sindical, supostamente embasado no Art. 2º, da Convenção 87, da OIT, não ratificada pelo Brasil(**Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção**

de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesma-, o GAET elaborou proposta de emenda constitucional (PEC), que põe abaixo o Art. 8º, da CF, como se constata pelos quatro objetivos registrados em seus relatórios; e que são:

“a) adoção dos termos do art. 2º da Convenção 87 da OIT como marco definatório da liberdade sindical a ser vivenciada no Brasil; b) não utilização da noção de categoria ou de sistema confederativo para a conceituação de sindicatos, admitindo-se a organização de sindicatos por empresa ou setor produtivo, o que não descarta de plano, em face da ampla liberdade organizativa, aqueles conceitos; c) a representatividade básica dos sindicatos será de seus associados, o que estimulará a filiação, mas admitir-se-á, em negociação coletiva, a abrangência dos trabalhadores que desejarem gozar dos benefícios de determinada norma coletiva que lhes seja mais favorável, obtida por determinado sindicato, mediante o desconto de taxa negocial, limitada a um dia de salário, o que se mostra justo, diante do esforço negocial sindical; d) o instituto da substituição processual do trabalhador pelo sindicato passa a ser tratado expressamente na Constituição, limitado aos associados do sindicato, mas também com possibilidade de adesão de novos trabalhadores no curso do processo, visando estimular a filiação sindical, especialmente dos trabalhadores empregados, de modo a evitar que litiguem contra o empregador no curso da relação empregatícia.

4 Igualmente, propõe pôr abaixo o poder normativo da Justiça do Trabalho, o que importará o fim dos dissídios coletivos econômicos, até mesmo por comum acordo.

5 Sem nenhum pejo, e invocando a surrada cantilena da modernização das relações e direitos trabalhistas, propõe mais de uma centena de modificações na CLT, com cerca de 5 dezenas de acréscimos de artigos, 60, de alterações de redação de outros, e 16 revogações; encontrar, dentre umas e outras, uma só que seja que não visa a desproteger o trabalhador é tarefa inglória; nessa nada promissora garimpagem, não se encontrará números equivalentes aos dedos de uma mão, se tanto.

Tudo aquilo que não se conseguiu impor na (de) reforma de 2017, com a Lei N. 13467/2017, bem como com as medidas provisórias 905/2019, 927/2020 e 1046/2021, que se caducaram, e/ou, apesar de modificado, não surtiu o efeito desejado, em prol do capital, vem com força nessa proposta, quer na CF, quer na CLT.

6 Com esse vil propósito, de plano, busca a modificação do Art. 7º, da CF, para rasgar em definitivo o véu da prevalência do negociado sobre o legislado, e para deixar integralmente desprotegido o trabalhador, na sua relação individual com o empregador, reconhecidamente marcada pela assimetria (desigualdade), inclusive pelo STF, no recurso extraordinário (RE) 590415; sendo-lhe constitucionalmente “permitido” renunciar a todos os direitos heterônomos e autônomos e/ou aceitá-los em grau menor do que aquilo que restará da CLT.

Para tanto, propõe a alteração do inciso XXVI e do Parágrafo único, bem assim o acréscimo dos incisos XXXV, XXXVI e XXXVII, com a seguinte redação:

“XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho e da ampla autonomia coletiva dos atores sociais;

XXXV – reconhecimento da autonomia do trabalhador e da manifestação individual de vontade, na forma e nos limites da lei;

XXXVI – regime trabalhista simplificado, facultativo ao trabalhador, com direitos e obrigações definidos em lei específica;

XXXVII - instâncias conciliatórias, e mediação e arbitragem, voltadas à pacificação social dos conflitos individuais e coletivos, nos termos da lei.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXIX, XXX, XXXI, XXXIII, XXXV, XXXVI e XXXVII, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVII, bem como a sua integração à previdência social.

7 No tocante à proposta de se reescrever a CLT, para desproteger de forma cabal o trabalhador, trazem-se, aqui, algumas das proposições mais escabrosas, com breves comentários sobre cada uma delas.

“Art. 59-C – A supressão de horas extraordinárias não gera direito a indenização, garantido o direito à integração respectiva do período de prestação nas parcelas do contrato”.

Esse dispositivo colide com a garantia do Art. 468, da própria CLT, que veda a alteração unilateral do contrato em prejuízo do empregado, bem assim a Súmula 291, do TST, que dispõe:

“Súmula nº 291 do TST
HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO.
INDENIZAÇÃO. (nova redação em decorrência do
julgamento do processo TST-IUJERR 10700-

45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

“Art. 137 - (...) (...)”

§ 4º O pagamento das férias ocorrer fora do prazo previsto no art. 145 será computado em dobro e calculado sobre o número de dias de atraso, observado o limite máximo do salário mensal devido, com o adicional de que trata o art. 7º., XVII, da CF.”

Nos termos do Art. 145, da CLT, e da Súmula 450, do TST, se a remuneração de férias, devidamente acrescida de um terço, não for quitada com a antecedência mínima de 2 dias de seu início, a remuneração correspondente a elas será em dobro, de forma integral, e não apenas proporcional ao número de dias em atraso, como determina a proposição do GAET.

“Art. 166(...)”

§1º. Compete à empresa fornecer treinamento e orientação quanto ao efetivo e correto uso dos equipamentos de proteção individual.

§ 2º. A recusa injustificada do empregado quanto ao uso dos equipamentos de proteção individual, desde que atendida a exigência do § 1º, isenta o empregador de qualquer obrigação reparatória na ocorrência de acidente de trabalho”.

Essa proposição simplesmente transfere os riscos do empreendimento ao trabalhador (Art. 2º, CLT), invertendo a pacífica jurisprudência do TST sobre a responsabilidade objetiva da empresa, em caso de acidentes.

“Art. 168 (...) (...)”

§ 8º. O exame médico a que se refere o §1º, alínea “a”, deste artigo deverá contemplar teste de gravidez da empregada, como forma de proteção à garantia de emprego da gestante.

§9º Caso a empregada opte por não realizar o exame previsto no parágrafo 8º, o empregador ficará desobrigado de eventual reintegração no emprego ou de indenização do período correspondente”.

Essa proposição rasga a garantia constitucional do Art. 10, II, ‘b’, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que condiciona a estabilidade provisória da gestante apenas à confirmação da gravidez.

“Art. 391- A (...) (...)”

§2º Aplica-se, no que couber, para aferição da garantia de emprego da gestante o disposto no artigo 165 da CLT.

§3º A garantia de emprego contra dispensa arbitrária, a que se refere o caput, não se aplica aos casos de contrato por prazo determinado, de experiência, de trabalho temporário e de trabalho intermitente.

§4º Havendo confirmação do estado de gravidez a que se refere o caput, realizada nos moldes do §8º do art. 168 desta Consolidação, caberá ao empregador a pronta reintegração da empregada nas mesmas condições antes contratadas, observadas outras normas de proteção à maternidade, sendo que a recusa da

gestante desonerará o empregador do pagamento do período de estabilidade.

Essa proposição afronta a garantia constitucional do Art. 10, II, 'b', do ADCT, já anteriormente citada, que além de a condicionar tão somente à confirmação da gravidez, não abre nenhuma possibilidade de ela ser esvaziada; pela danosa proposição do GAET, isso pode ocorrer pela recusa da gestante à reintegração e por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, previstos no Art. 165, da CLT, para integrantes da CIPA.

Fere, ainda, a Súmula 244, do TST, que, em consonância com o dispositivo constitucional sob destaque, assegura a estabilidade da gestante em contratos por prazo determinado.

“Art. 394-B. Verificada a ocorrência de gravidez em período coincidente com a vigência do contrato de trabalho ou durante o aviso prévio, cumprido ou indenizado, o direito à reintegração, com seus efeitos pecuniários, será devido a partir do instante em que formalmente comunicado o empregador.

§ 1º . A comunicação a que se refere o caput desse artigo deverá ocorrer na vigência do período da estabilidade assegurada à trabalhadora gestante, sob pena de extinção da estabilidade e sem prejuízo dos direitos assegurados na legislação previdenciária.

§ 2º . Apenas será devida indenização substitutiva da garantia de que trata este artigo na hipótese de não admissão da reintegração pelo empregador ou se for verificada a absoluta impossibilidade de retomada do contrato, por culpa do empregador.

§ 3º . A ocorrência de gravidez antes ou durante a vigência de contrato de trabalho celebrado em caráter experimental não afeta o termo final previsto, não gerando obrigações adicionais ao

empregador além das legalmente previstas e/ou contratualmente fixadas.”

A essa proposição aplicam-se as observações da anterior, posto que a finalidade dela é nada mais menos do esvaziar a garantia do Art. 10, II, ‘b’, do ADCT.

“Art. 453 (...) (...)

§ 2º O ato de concessão de benefício de aposentadoria, à exceção da aposentadoria por invalidez, extingue o contrato de trabalho a partir da data em que o empregador for comunicado do ato pelo empregado ou pelo órgão previdenciário.

§ 3º A extinção do contrato de trabalho na forma do parágrafo segundo isenta o empregador do pagamento do aviso prévio e da metade do adicional a que se refere o § 1º, do art. 18 da Lei 8.036, de 11 de maio de 1990”.

Essa proposição afronta a jurisprudência do STF, firmada na ADI 1770-4 e recentemente reafirmada (maio de 2021), no RE 1299638, com a seguinte Ementa:

EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. TRABALHISTA. APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA CONSTITUCIONAL: SÚMULAS NS. 282 E 356 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. INAPLICABILIDADE DO TEMA 606 DA REPERCUSSÃO GERAL. INEXISTÊNCIA DE EXTINÇÃO AUTOMÁTICA DO CONTRATO DE TRABALHO. PAGAMENTO DA MULTA DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO – FGTS. AGRAVO REGIMENTAL AO QUAL SE NEGA PROVIMENTO

“Art. 468 (...)

§3º Presumem-se consentidas e consolidadas as alterações das condições contratuais se o empregado a elas não se opuser no prazo decadencial de cinco anos”.

Essa proposição visa a descaracterizar a vedação contida no caput, deste Art., consubstanciada na nulidade absoluta de alterações unilaterais do contrato de trabalho em prejuízo do trabalhador, e condiciona as “consentidas” à comprovação de que delas não resultarão prejuízos.

” “Art. 514-A. Nas demandas judiciais em dissídios individuais, o sindicato poderá atuar como substituto processual apenas dos trabalhadores a ele associados”.

Essa proposição, a um só tempo, rasga o Art. 8º, III, da CF, e a sedimentada jurisprudência do STF e do TST, quanto à substituição processual.

“Art. 855-D. (...)

§ 1º As partes poderão estabelecer no acordo a quitação geral do contrato de trabalho ou ressalvar alguma parcela ou valor.

§ 2º Caberá ao juiz homologar, ou não, o acordo em sua integralidade, não podendo retirar cláusula nele inserida e ajustada entre as partes”.

Essa proposição ressuscita os jabutis introduzidos na medida provisória (MP) 1045/2021, aprovados pela Câmara Federal, e rejeitados pelo Senado; caso seja aprovada, simplesmente matará no nascedouro as reclamações trabalhistas, porquanto a quitação geral do contrato passará ser regra nas empresas inescrupulosas, que se contam aos milhares, na hora de pagamento de verbas rescisórias e/ou outros pagamentos efetuados mediante “acordo” pelas partes.

Além do que, esvaziará a função precípua da Justiça do Trabalho que é a de garantir proteção mínima ao trabalhador, quanto à concretização de seus direitos trabalhistas;

convertendo-a em mera canceladora dos interesses patronais, ainda que inidôneos.

“Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

§1º Não há vedação ao trabalho em domingos, desde que ao menos uma folga a cada 7(sete) semanas do empregado recaia nesse dia.

Essa proposição inverte a ordem e conteúdo garantia constitucional inserta no Art. 7º, XV, que assegura o direito ao repouso semanal remunerado, transformando-a de preferencialmente aos domingos, em de vez quando aos domingos.

“Art.71 -

“§ 1º - O empregado que cumpre jornada de trabalho contratual de até 6 horas por dia, mesmo em caso de realização de trabalho extraordinário além da 6ª hora diária, somente terá direito a um intervalo de 15 (quinze) minutos. (...)

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido em até trinta minutos mediante acordo individual escrito, se o estabelecimento atender integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.”(NR)

A proposição contida no § 1º, autoriza a exigência de hora extra de quem tem jornada de até 6 horas, sem repouso para

alimentação, tratando o trabalhador como mero instrumento de trabalho, e não como ser humano sujeito de direito.

A inserta no § 3º nega a própria reforma trabalhista de 2017, que a permite no Art. 611-A, III, somente por meio de convenção ou acordo coletivo.

“Art. 192 – Ressalvada outra previsão em ajuste individual, acordo ou convenção coletiva de trabalho, o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelas autoridades competentes, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.”(NR)

Essa proposição autoriza a “negociação” por “acordo individual”, para a redução dos percentuais do adicional de insalubridade, negando a própria reforma trabalhista de 2017, que, no Art. 611-B, XVIII, que a considera ilícita.

“Art. 456. Parágrafo único. A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, não sendo cabíveis, salvo expressa previsão legal, contratual ou normativa em sentido contrário, diferenças salariais por acúmulo de tarefas ou de funções.” (NR)

Essa proposição autoriza a exigência do cumprimento de tarefas além das inerentes àquelas que decorrem do contrato e o desvio de função, sem ônus para a empresa, ou, dito em outras palavras, trabalho compulsório gracioso; o que se confronta com o Art. 884, do Código Civil, que veda o enriquecimento sem causa.

“Art. 611-A (...)(....)

§ 5º Nas ações individuais propostas com o objetivo de afastar a aplicação de normas previstas em convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho, deverá o autor comprovar a prévia anulação da cláusula normativa correspondente, declarada em ação própria da qual tenham participado todos os subscritores da norma coletiva impugnada.

Essa proposição simplesmente inviabiliza toda e qualquer ação judicial individual que vise a infirmar cláusula de convenção ou acordo coletivo restritiva ou supressiva de direito, pouco importando o dano que dela decorra.

“Art. 912 A lei nova, resguardados o direito adquirido, a coisa julgada e o ato jurídico perfeito, terá aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da sua vigência, alcançando os contratos em execução.”(NR)

Essa proposição é a prova mais contundente de que tudo que o se contém nos relatórios do GAET tem por objetivo maior a desproteção do trabalhador e de seus direitos.

Ademais, representa negação absoluta do surrado discurso de que a legislação trabalhista precisa dar segurança jurídica às partes contratantes; aqui, se dá segurança e estabilidade jurídica ao empregador e insegurança total e incerteza ao trabalhador, que a cada mudança legislativa verá derreterem-se as condições contratadas; quebrando a função social do contrato, a probidade e a boa-fé na sua execução.

IV Conclusão

Pelo pouco que se mostrou aqui e por todo o extenso reportório das análises e propostas do GAET, condensadas em 166 páginas, pode se dizer delas, sem receio de perjúrio, que,

metaforicamente falando, representam a reedição do livro dos dominicanos Heinrich Kraemer e James Sprenger, escrito em 1486/87, publicado por mais de três séculos, o “Malleus Maleficarum”, traduzido como martelo das bruxas ou feiticeiras, que se converte em guia para os inquisidores; com a diferença que, no Brasil de hoje, perseguem-se a CF e a CLT, com igual ódio com que o faziam os inquisidores, às “bruxas”.

Eis o tamanho da montanha que os trabalhadores e suas entidades têm pela frente.