

CONSURT Relações do Trabalho

INFORME ESTRATÉGICO



Informe Estratégico – Grupo de Altos Estudos do Trabalho - GAET

1 - O Grupo de Altos Estudos do Trabalho - GAET foi instituído pela [Portaria SEPRT/ME nº 1.001/2019](#), e tem como objetivo avaliar o mercado de trabalho brasileiro sob a ótica da modernização das relações trabalhistas e matérias correlatas.

O Grupo é composto por ministros, desembargadores e juizes da Justiça do Trabalho, procuradores, economistas, pesquisadores das principais instituições do país, além de advogados especialistas em relações do trabalho.

O GAET conta com **quatro Grupos de Estudos Temáticos – GET:**

a) Grupo de Estudo de Economia do Trabalho, dedicado ao estudo dos seguintes temas:

- Eficiência do mercado de trabalho e das políticas públicas para os trabalhadores;
- Informalidade;
- Rotatividade;
- Futuro do trabalho e novas tecnologias.

b) Grupo de Estudo de Direito do Trabalho e Segurança Jurídica, dedicado ao estudo dos seguintes temas:

- Simplificação e desburocratização de normas legais;
- Segurança jurídica;
- Redução da judicialização.

c) Grupo de Estudo de Trabalho e Previdência, dedicado ao estudo dos seguintes temas:

- Insalubridade e periculosidade;
- Regras de notificação de acidentes de trabalho - CATs;
- Nexo Técnico Epidemiológico;
- Efeitos previdenciários de decisões da Justiça do Trabalho;
- Direitos do trabalhador decorrentes de benefícios previdenciários.

d) Grupo de Estudo de Liberdade Sindical, dedicado ao estudo dos seguintes temas:

- Formato de negociações coletivas;
- Representatividade nas negociações coletivas;
- Registro sindical.

As discussões sobre tais assuntos não ficaram restritas aos grupos, tendo sido conduzidas reuniões com representações de trabalhadores e de empregadores.

Recentemente, o Ministério do Trabalho e Previdência divulgou os [Relatórios](#) apresentados pelos coordenadores dos Grupos de Estudos Temáticos, que, em resumo, apresentaram as seguintes propostas:

2 – Grupo de Estudo de Economia do Trabalho.

O grupo analisou estratégias capazes de aprimorar e expandir a legislação trabalhista e política de trabalho e renda (LPTR) brasileira.

Para o grupo, é possível alcançar maior eficácia e equidade na garantia de trabalho decente e produtivo para todos, assegurando melhores e mais seguras condições de trabalho e remuneração, com atenção especial aos trabalhadores mais vulneráveis.

Com vistas a elevar a formalização e reduzir a rotatividade no mercado de trabalho, o Grupo propõe:

- Tornar o Abono Salarial acessível também aos novos entrantes;
- Modificar o pagamento do Abono Salarial, de forma mensal;

- Unificar o Abono Salarial e o Salário-Família de forma a tornar o conjunto dos benefícios mais visível para o trabalhador, e daí um incentivo mais eficaz ao trabalho formal.

Além disso, o Grupo também coloca a necessidade de se desvincular os benefícios relacionados ao desligamento, como Seguro-Desemprego e FGTS, em benefícios a trabalhadores que continuam ocupados. Assim, alinham-se os incentivos de forma a tornar as relações de trabalho mais duradouras.

Em termos de qualificação profissional, o Grupo entende que o direito à formação deve ser garantido a todos, e em particular aos desempregados. Mais concretamente que todo trabalhador que possua baixa remuneração (ou que tenha tido baixa remuneração em seu último trabalho ou esteja entrando pela primeira vez no mundo do trabalho) receba cupons anuais que lhe garanta alguma qualificação profissional.

Em termos da intermediação, o Grupo entende que há a necessidade de:

- Subsidiar a provisão desses serviços, que poderão, no entanto, ser oferecidos tanto por provedores públicos como privados;
- Disponibilizar de forma rápida informações governamentais sobre trabalhadores buscando trabalho e vagas disponíveis; e
- Regular a oferta desses serviços, sejam públicos ou privados, em particular, com vistas a preservar a privacidade dos envolvidos e combater qualquer forma de discriminação.

Por fim, com vistas a promover maior estabilidade de renda, o Grupo propõe uma poupança individual precaucionaria, combinando os recursos do FGTS e Seguro-Desemprego.

3 – Grupo de Estudo de Direito do Trabalho e Segurança Jurídica.

O Grupo adotou como premissa a necessidade de realizar a sintonia fina da Reforma Trabalhista de 2017, e reconheceu a necessidade de esclarecer melhor determinadas questões disciplinadas pela Reforma, em face das controvérsias judiciais surgidas após sua aplicação concreta.

Para tanto, o Grupo entende que não estaria dentro do escopo promover uma ampla reforma da CLT, mas simplificar, desburocratizar e racionalizar as relações laborais, por meio de maior segurança jurídica para todos os atores sociais nessa seara.

Entre seus produtos, o Grupo ofertou:

- Uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC) em relação às mudanças mais profundas;
- Um projeto de lei incluindo todos acréscimos e alterações da CLT e da legislação trabalhista correlata; e
- Um projeto de lei alternativo, instituidor de um novo regime trabalhista, mais simples e desburocratizado.

Com respeito à PEC, embora o Grupo tenha buscado o mesmo princípio de liberdade sindical, passando do regime de unicidade sindical para o de pluralismo sindical, foi percebido que o grupo acabou adentrando parcialmente na seara do Grupo de Estudo de Liberdade Sindical, ou seja, apesar de também se propor a não utilização de categoria ou de sistema confederativo para a conceituação de sindicatos, tratou do assunto de maneira distinta do outro grupo.

Para além disso, outra questão incluída na PEC foi a relativa à extinção do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. O Poder Normativo se refere à competência da Justiça do Trabalho de estabelecer normas e condições de trabalho quando do julgamento das ações coletivas.

Quanto ao projeto de lei destacam-se as seguintes propostas:

- Exclusão do conceito de empregado o prestador de serviços com a mediação de plataformas digitais, como o UBER;
- Regras mais claras sobre o instituto da prescrição e seus marcos iniciais;
- Melhor definição do conceito de turnos ininterruptos de revezamento, de acordo com sua natureza, de modo a evitar toda a celeuma existente, que acaba por ampliar seu arcabouço protetivo para situações não previstas constitucional ou legalmente;
- Responsabilização do empregado, quando treinado e equipado, pelo uso do equipamento de proteção individual, em caso de acidente de trabalho por falta do seu uso;
- Previsão do teste de gravidez anterior à dispensa da trabalhadora mulher, como forma de garantia efetiva do emprego, não se considerando dispensa arbitrária o término do contrato por prazo determinado, de experiência, temporário ou intermitente;
- Limitar os casos de responsabilidade objetiva do empregador em casos de acidente de trabalho às hipóteses previstas na CLT de atividades de risco;

- Melhor conceituação e parametrização do que seja trabalhador autônomo;
- Melhor disciplinamento das questões relativas à desconsideração da personalidade jurídica;
- Aperfeiçoamento das normas legais relativas ao trabalho intermitente;
- Presunção de consentimento e consolidação das alterações contratuais no prazo decadencial de cinco anos;
- Substituição processual limitada aos associados do sindicato substituto;
- Possibilidade de dispensa da audiência inaugural nas reclamações ajuizadas em face de entes da administração pública direta;
- Possibilidade de quitação geral nos acordos extrajudiciais, não podendo o juiz homologar parcialmente o ajuste, retirando a cláusula;
- Instituição do incidente de configuração de grupo econômico, como forma de melhor propiciar a defesa de empresa executada a título de integrante de grupo econômico;
- Instituição da multa de dez por cento ao executado que não pagar em cinco dias as verbas rescisórias;
- Regulação do seguro garantia em execução trabalhista;
- Disciplinamento da execução concentrada em Vara do Trabalho ou juízo de execução, como forma de garantir a sobrevivência da entidade executada e a satisfação adequada dos créditos judiciais reconhecidos;
- Racionalização dos processos no Tribunal Superior do Trabalho, terminando com o juízo de admissibilidade prévio dos embargos e com o incidente de recursos repetitivos, simplificando a tramitação do agravo de instrumento e do recurso de revista, despidendo-o da jurisprudência defensiva que dificultava sua análise, e aperfeiçoando a sistemática do critério de transcendência para o recurso de revista;
- Parametrização da jurisprudência pacificada para efeito de vinculação dos órgãos judicantes;
- Regulamentação mais condizente com a realidade atual das horas extras e as exceções à sua prestação, inclusive no caso da jornada de trabalho de determinadas categorias, como é o caso dos bancários;

- Disciplinamento mais detalhado dos intervalos intra e interjornadas;
- Utilização do salário básico do trabalhador, sem quaisquer acréscimos, como parâmetro não apenas do adicional de periculosidade, mas também do de insalubridade, na esteira da decisão do Supremo Tribunal Federal sobre não poder o salário mínimo ser base de cálculo do referido adicional;
- Reformular alguns parâmetros para fixação da indenização por danos extrapatrimoniais, utilizando o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ao invés do salário do trabalhador, a par de incluir a vida como um dos bens tutelados;
- Possibilidade de labor de empregada gestante em atividades insalubres em grau mínimo ou médio, desde que atestada a sua não afetação pelas condições insalubres, como forma de proteger o mercado de trabalho da mulher em atividades tipicamente insalubres, como são as de trabalho em hospitais;
- Aperfeiçoamento da conceituação de parcelas salariais e indenizatórias, dirimindo controvérsias existentes;
- Mais amplo disciplinamento da parcela gorjeta como ganho do trabalhador;
- Regras mais claras sobre o instituto do aviso prévio, que dirimam questões existentes;
- Anulação de cláusula de acordo ou convenção coletiva somente poderá se dar pelo controle concentrado de ação anulatória da cláusula e não pela via difusa e incidental das reclamações trabalhistas;
- Revisão das normas relativas às Comissões de Conciliação Prévia, de modo a revitalizá-las;
- Estabelecer com maior detalhamento os poderes do juiz na condução do processo;
- Remeter aos regimentos internos dos tribunais o disciplinamento do processo de confecção de súmulas de jurisprudência pacificada dos tribunais, com a especificação das circunstâncias fáticas e jurídicas que determinaram a sua instituição;
- Melhor definição da competência territorial das Varas do Trabalho para efeito de recepção de reclamações trabalhistas e a exceção à sua competência;
- Utilização do IPCA-e como fator de correção monetária dos créditos judiciais trabalhistas; e

- Aplicação das leis trabalhistas novas aos contratos vigentes.

4 – Grupo de Estudo de Trabalho e Previdência.

O Grupo dedicou-se a analisar questões comuns na área de trabalho e previdência e que, justamente por conta dessa fragmentação, acabam sendo mais complexas, tanto do ponto de vista regulatório como de formatação de políticas públicas.

O Grupo destacou os seguintes temas como os mais relevantes discutidos nas reuniões:

- Problemas gerais de direito de defesa das empresas nos processos administrativos e judiciais previdenciários;
- Conflitos de competência e decisão entre os juízes do trabalho, juízes federais e juízes estaduais (competência acidentária e delegada);
- Falhas e dificuldades na operação do nexo técnico epidemiológico previdenciário – NTEP;
- Falhas na estrutura das comunicações dos acidentes do trabalho – CAT;
- Insegurança jurídica na tributação (contribuição previdenciária) de verbas trabalhistas; e
- Efeitos da concessão de benefícios previdenciários nas relações de trabalho.

O relatório aponta o diagnóstico de diversos problemas, como mudanças de rotinas administrativas e ajustes e normas infralegais, outros que demandariam mudanças legais, muitas vezes em mais de uma lei de forma simultânea.

5 – Grupo de Estudo de Liberdade Sindical.

O Grupo examinou criticamente o ordenamento e funcionamento da organização sindical e da negociação coletiva no Brasil com o objetivo de propor um novo sistema sindical que, com base no princípio da liberdade sindical, reduza a interferência do Estado e promova o exercício da plena autonomia coletiva de trabalhadores e empresas.

Partindo de um diagnóstico de que o Brasil optou por um modelo de regulação das relações de trabalho pela intervenção estatal em detrimento da autonomia coletiva, o Grupo observou um conjunto de características do sistema em vigor, entre elas:

- Unicidade obrigatória;
- Sindicalização por categorias;
- Representação de toda a categoria;
- Vedações de sindicato por empresa;
- Município como base territorial mínima;
- Contribuição sindical compulsória (extinta pela Modernização Trabalhista de 2017);
- Contribuições de solidariedade obrigatórias para associados;
- Centrais sindicais reconhecidas em regime de pluralidade, mas sem direito de negociar coletivamente.

No relatório, o Grupo relacionou os seguintes elementos do novo sistema sindical proposto:

- Liberdade sindical;
- Escolha conjunta do modelo: negociação estrita ou plena;
- Unidade de negociação: espaço e abrangência da negociação escolhidos consensualmente. Em caso de impasse, cabem regras de incentivo à solução negociada;
- Representatividade na unidade de negociação medida pela quantidade de empregados registrados associados ao sindicato;
- Aferição da representatividade consensualmente, sem interferência do Estado;
- Estabilidade sindical de um dirigente para cada duzentos trabalhadores representados na unidade de negociação;
- Financiamento dos sindicatos definido pelos interessados;
- Identificação das práticas antissindicais;
- Proteção jurídica adequada para a negociação coletiva sem sindicatos, a greve, o locaute e a substituição processual sindical;

- Possibilidade conceitual do sistema baseado em unidades de negociação ser estendido para a representação de interesses de trabalhadores atípicos, tais como autônomos, eventuais, por aplicativos ou plataformas digitais, introduzindo o conceito de trabalhador em rede;

O Grupo constatou ainda que a negociação coletiva é limitada e tutelada pelo poder normativo da Justiça do Trabalho e entendem que um novo sistema deve superar essas questões por meio da prevalência do negociado sobre o legislado; aferição da representatividade consensualmente, sem interferência do Estado; identificação das práticas antissindicais.

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 Medida Provisória nº 873/2019, 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.

6 – Segundo o Ministério do Trabalho e Previdência os relatórios dos Grupos Temáticos não refletem necessariamente a concordância, integral ou parcial, do Ministério ou mesmo do Governo Federal, mas irão constituir subsídios de grande relevância para o debate público.

Para o Ministério do Trabalho e Previdência a atuação do Governo Federal terá início a partir da disponibilização dos Relatórios dos Grupos Temáticos, porém qualquer mudança que vier ocorrer será calçada e construída por meio de diálogo com a sociedade, sua representação no Parlamento, e nas necessidades econômicas e sociais do país.

Marco Antonio Redinz

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho