



PROPOSTAS PARA O SISTEMA DE JUSTIÇA TRABALHISTA

Coletivo por um Ministério Público Transformador – Transforma MP

Apresentação

O Coletivo por um Ministério Público Transformador – Transforma MP, associação formada por membros do Ministério Público dos Estados e da União que tem por objetivo lançar um olhar crítico sobre a atuação do MP brasileiro, pautando-se pelo irrestrito respeito aos direitos humanos, defesa dos direitos das pessoas vulneráveis, respeito à diversidade, sempre em constante e permanente interlocução com a sociedade, apresenta propostas para a construção, em pequeno, médio e longo prazos, de um modelo para o Sistema de Justiça Trabalhista que, reconhecendo as desigualdades e vulnerabilidades dos mundos do trabalho, busque compensá-las, aproximando-se da prática de uma Justiça Cidadã.

Para tanto, este documento é dividido em cinco eixos principais: a) fortalecimento dos sindicatos e associações de trabalhadores; b) prioridade no enfrentamento do racismo e nas lutas pela não discriminação por questões de gênero; c) revogação da reforma trabalhista; d) ratificação de convenções da OIT e relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, inciso I, da CR); e) fortalecimento da Defensoria Pública, da Fiscalização Trabalhista e do Ministério Público do Trabalho.

Eixo 1 - fortalecimento dos sindicatos e associações de trabalhadores

No início do século passado, as lutas operárias se expandiam, as entidades sindicais se estruturavam e o Estado Liberal, para conter o movimento dos trabalhadores, decidiu emoldurá-lo no seio estatal. O Estado conferiu, assim, a



aparência de dídivas do Estado às reivindicações dos trabalhadores. O sindicalismo estatal estabeleceu a unicidade sindical, a estrutura confederativa, o imposto sindical, a lei de enquadramento sindical e incentivou a prática assistencialista no interior das organizações. O golpe de 1964 intensificou o controle das entidades sindicais e pôs ainda mais limites à livre organização dos trabalhadores.

Acontece que a introdução de plantas industriais modernas, sua concentração geográfica (particularmente no ABC paulista), os novos contingentes de assalariados, entre outros fatores, contribuíram para que, na segunda metade dos anos 1970, brotasse um amplo movimento grevista. Nesse contexto, surgiu a CUT; houve avanço na organização nos locais de trabalho e criação de comissões de fábrica; defesa da autonomia e da liberdade sindical; participação ativa de representantes dos trabalhadores durante a Assembleia Nacional Constituinte. A CR/88 pôs fim ao estatuto padrão, estabeleceu o amplo direito de greve e a sindicalização dos funcionários públicos, mas manteve a unicidade sindical e o imposto sindical.

Ocorre que em época de capitalismo financeirizado, sobressalta o poder dos grandes acionistas, que impõem pressão negativa sobre os salários e aumento de produtividade em busca de novas formas de rentabilidade. Nesse contexto, o neoliberalismo estabelece a seguinte receita: desregulamentação, flexibilização, privatização, terceirização etc.. Esses fatos acabaram gerando consequências para as entidades sindicais profissionais: fragmentação das categorias, diminuição do poder de barganha, aumento da informalidade e, portanto, afastamento dos trabalhadores das entidades sindicais.

A situação se agravou com a Revolução Informacional e o surgimento de formas de contratação precárias por empresas que fornecem serviços por meio de plataformas digitais. Hoje, é reconhecida a situação de intensa



vulnerabilidade de entregadores, motoristas e tantas outras categorias de trabalhadores contratados por “empresas de aplicativo”; de trabalhadores que laboram nas chamadas “fazendas de cliques”; ou de trabalhadores que laboram nas mais diversas empresas de crowdwork, sem garantias ou direitos trabalhistas. A exploração do trabalho humano foi intensificada e generalizada. E esses trabalhadores já não estão mais concentrados nas fábricas, trabalhando lado-a-lado, debatendo seus problemas, buscando soluções coletivas a partir da identificação de interesses comuns. Eles estão dispersos – o que dificulta a atuação sindical.

O mundo do trabalho está em crise. E a superação da crise trabalhista depende da superação da crise do sindicalismo; depende do fortalecimento das entidades sindicais, de modo a facilitar a compensação da desigualdade Capital X Trabalho.

É preciso garantir a ampla liberdade sindical. E esta pressupõe o reconhecimento do amplo direito de greve. No âmbito internacional, a greve é reconhecida como um direito em diversos instrumentos como na Carta da Organização dos Estados Americanos e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, entre outros.

A Constituição da República previu expressamente a greve como um direito fundamental dos trabalhadores. O artigo 9º garante expressamente o poder dos sindicatos de decidirem sobre a oportunidade de exercer o direito de greve e sobre os interesses que podem por meio dela defender. A greve é a arma mais eficaz de que dispõem os trabalhadores visando à conquista de melhores condições de vida.

E a lei não pode restringir direito fundamental. Deve protegê-lo. E assim são constitucionalmente admissíveis todos os tipos de greves reivindicatórias, de



solidariedade, greves políticas, greves ambientais, greves de protesto. Não há que se declarar a abusividade de tais greves, como vem fazendo com frequência o Judiciário. Questões decorrentes de políticas econômicas, ambientais e sociais têm consequências imediatas para os trabalhadores. Por isso, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT reconhece esses tipos de greve.

Portanto, propostas para o eixo 1:

- fazer valer o disposto no art. 9º da Constituição da República, segundo o qual compete aos trabalhadores decidir sobre os interesses que devem por meio da greve defender. Se o Constituinte não limitou o direito de greve, não cabe ao legislador ordinário ou ao Judiciário impor qualquer tipo de limitação quanto aos interesses que os trabalhadores podem defender por meio da greve.

- retomar a ultratividade das convenções e acordos coletivos de trabalho. O fim da ultratividade deixa os trabalhadores desamparados e o estabelecimento de novo instrumento normativo parte da estaca zero, enfraquecendo a capacidade de negociação dos trabalhadores. A reforma neoliberal de 2012 da Espanha também havia acabado com a ultratividade das normas coletivas, mas a reforma de 2022 alterou a lei estabelecendo a ultratividade. Se o Brasil implantou uma Reforma inspirada nas reformas neoliberais espanholas de 2010, 2011 e 2012, como deixaram claro os defensores da Reforma Brasileira, é hora de o Brasil aprender com a Espanha. O fim da ultratividade vai de encontro ao disposto no caput do art. 7º da Constituição da República que prescreve a progressividade dos direitos sociais trabalhistas.

- acabar com a sindicalização por categoria e com a unicidade sindical. A sindicalização por categorias é um meio de reduzir o sindicato à impotência, sem que seja preciso proibi-lo; é uma limitação à organização sindical que favorece à fragmentação dos trabalhadores e, conseqüentemente, à sua



fragilização. Por sua vez, a unicidade sindical (sindicato único com monopólio de representação por base territorial) vai de encontro ao sistema da liberdade sindical propugnado pela OIT na Convenção 87, que prepondera na maioria dos países desenvolvidos, quer sob a forma de pluralismo quer de unidade, resultado da experiência histórica do sindicalismo em cada país e não de determinação legal.

- facilitar o diálogo entre as partes estabelecendo fóruns permanentes para debate e escuta das demandas dos trabalhadores, tanto no Executivo, quanto no Legislativo e no Ministério Público do Trabalho.

- vedar a dispensa coletiva sem a intervenção da representação sindical profissional – o que o Brasil também precisa aprender com a Espanha – e retomar a homologação de rescisões contratuais pelos sindicatos dos trabalhadores, pois é tanto uma forma de assegurar que os créditos trabalhistas sejam pagos, quanto uma forma de aproximar os trabalhadores dos seus representantes.

Eixo 2 – prioridade no enfrentamento do racismo e nas lutas pela não discriminação por questões de gênero

O Brasil é um país com forte cultura escravocrata. A esmagadora maioria das pessoas que são encontradas em trabalho escravo é negra. A população negra é a mais atingida na precariedade das relações de trabalho, nos índices de desemprego, na falta de oportunidade de ocupar cargos de chefia, dentre outras realidades.

É preciso ter uma postura proativamente antirracista. Para isso, faz-se necessário aumentar a participação dessas pessoas no Sistema de Justiça Trabalhista e democratizar o acesso aos cargos de decisão. A maioria dos



Juízes e Procuradores do Trabalho é de pessoas brancas que atuam situados por suas perspectivas e vivências.

Em que pese haver, tanto no âmbito da Justiça do Trabalho, como do Ministério Público do Trabalho, resoluções prevendo que 20% das vagas dos concursos devem ser preenchidas por pessoas negras, esse percentual não se efetiva na prática. É preciso que haja uma real discriminação positiva nas quatro fases dos concursos. Com as regras atuais, que contém cláusulas de barreira em todas as etapas (obrigação de fazer 50 pontos em todas as fases do concurso) os candidatos negros são beneficiados apenas na primeira fase. Nas demais, devido à complexidade e dificuldade das provas discursivas, as notas de todos os candidatos, cotistas e não cotistas, igualam-se ao mínimo de 50 pontos e, assim, não há, na prática, discriminação positiva nas 2ª e 3ª fases.

Então, propostas para o eixo 2:

- Estabelecer a seguinte regra nos concursos públicos da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho: os/as candidatas que concorrem como cotistas serão eliminados(as) somente quando não obtiverem, na média das provas objetiva, discursiva e prática, e em cada uma das matérias da prova oral a nota mínima de 50 (cinquenta), na escala de 0 (zero) a 100 (cem). A cláusula de barreira de 50 pontos passaria, então, a ser exigida como resultado de uma média final, o que aumentaria significativamente a chance de aprovação. Valoriza-se, assim, o conhecimento de forma mais integral. Ressalte-se que a sistemática de notas mínimas diferenciadas já vem sendo adotada por outras instituições como o Programa de Pós-graduação da UnB. Além disso, considerando que o percentual de 20% é uma cota mínima e não máxima, o candidato inscrito como negro que obtiver pontuação suficiente para figurar na lista da ampla concorrência não deve ser contabilizado na cota de 20%.



- criação de cotas para pessoas indígenas e transgeneres, haja vista que essa população também se acha alijada do sistema de justiça.

- treinamento para os profissionais que já integram o sistema de Justiça Trabalhista na temática do combate ao racismo estrutural e questões de gênero.

Eixo 3 – revogação da reforma trabalhista

A Reforma Trabalhista buscou ampliar formas precárias de contratação: contrato de trabalho intermitente, autônomo exclusivo, contratação de trabalhador como pessoa jurídica, terceirização de atividade-fim, trabalho em tempo parcial. A reforma equiparou dispensas coletivas às dispensas individuais, dispensando a participação dos trabalhadores nas rescisões coletivas; acabou com a ultratividade das normas coletivas e, abruptamente, pôs fim à contribuição sindical obrigatória, fragilizando as entidades sindicais profissionais; acabou com as homologações de rescisões contratuais pelos sindicatos; fez prevalecer normas negociadas sobre normas legisladas em um contexto de fragilização das entidades sindicais; impôs restrições de acesso à Justiça, entre tantas outras nocividades aos direitos trabalhistas.

As consequências desastrosas impostas pela Reforma Trabalhista à vida dos trabalhadores são analisadas por inúmeras pesquisas científicas que atestam que houve queda nos rendimentos dos trabalhadores desde o primeiro mês de vigência da Reforma Trabalhista; que houve crescimento dos lucros, mas a taxa de investimento no país foi das menores da sua história; que o Brasil deixou de ser um dos países prioritários do investimento estrangeiro; que houve ampliação do desemprego e da subocupação; que caiu o número de empregos formais. Sobre as consequências da Reforma Trabalhista, sugere-se a leitura de textos da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da



Reforma Trabalhista - REMIR Trabalho, da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET, do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho - CESIT

Portanto, proposta para o eixo 3:

- a revogação da Reforma Trabalhista. Isso não quer dizer que o coletivo defenda a mera reconstituição da norma. Entende, sim, que é necessário construir um Estatuto do Trabalho que seja amplamente debatido com todos os atores sociais, diferentemente do que ocorreu quando da tramitação do projeto de lei que deu origem à Lei 13.467/2017. Como é sabido, embora o Congresso Nacional tenha promovido diversas audiências públicas para legitimar a reforma, as críticas das entidades sindicais e de todos os órgãos que compõem o sistema de garantia trabalhista não foram consideradas pelo reformador. Assim, a proposta é que seja priorizada a conversão em lei do Estatuto do Trabalho elaborado no âmbito da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado, por meio de requerimento do Senador Paulo Paim. O texto proposto, do Estatuto do Trabalho, foi resultado de um amplo debate com entidades sindicais, representantes de empregados e de empregadores, autoridades e cientistas, de diferentes áreas, que se dedicam ao estudo dos mundos do trabalho.

Eixo 4- ratificação da convenção 158 da OIT e relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, inciso I, da CR)

Nos termos do art. 170 da Constituição, o preceito fundamental do pleno emprego manifesta-se nas várias etapas de formação do contrato de trabalho. Ele também se manifesta por meio do princípio da continuidade do vínculo empregatício. Esse princípio desautoriza o exercício ilimitado da livre iniciativa,



consubstanciado na liberdade patronal de despedimento. Não se pode conceber como puramente potestativo o direito do empregador de retirar – abrupta e desmotivadamente – a fonte de sustento do trabalhador e de sua família.

A liberdade patronal deve encontrar limites. Se o homem é por natureza um ser social, é evidente que se deve conceber sua liberdade tendo em vista o homem social, que não existe isolado da sociedade. A liberdade humana, portanto, é uma liberdade social, liberdade situada.

Assim, é necessário garantir a plena eficácia do inciso I do art. 7º da Constituição Federal.

Proposta para o eixo 4:

- Considerando o entendimento jurisprudencial no sentido de interpretar esse preceito como norma constitucional de eficácia limitada, dependendo de integração legislativa, e tendo em vista a omissão legislativa em regulamentá-la, passadas mais de três décadas da constituição, é imprescindível a ratificação da Convenção nº 158 da OIT, que adota o conceito de dispensa socialmente justificável, exigindo motivos e critérios para o encerramento do vínculo. Isso impede que as relações sociais sejam pautadas pela lei do mais forte.

Eixo 5 - fortalecimento da Defensoria Pública, da Fiscalização Trabalhista e do Ministério Público do Trabalho

De acordo com a Lei Complementar 80/1994, a assistência jurídica integral e gratuita custeada ou fornecida pelo Estado deve ser exercida pela Defensoria Pública. No entanto, por dificuldades estruturais, a DPU não consegue atender



a demanda de assistência judiciária na área trabalhista, uma vez que sequer concluiu a instalação de seus órgãos para atender a demanda da Justiça Federal (nas áreas criminal, previdenciária, de saúde e cível). A ausência de atuação da DPU nas questões trabalhistas era compensada com a atuação dos sindicatos profissionais, a quem cabe a defesa dos direitos dos trabalhadores. Mas a mudança provocada pela reforma, que retirou abruptamente a obrigatoriedade do recolhimento da contribuição sindical e tornou facultativa e devida a contribuição apenas mediante prévia e expressa autorização dos empregados, fragilizou os sindicatos.

Por sua vez, o Ministério Público do Trabalho, instituição essencial à função jurisdicional do Estado, deve desenvolver contínuo mecanismo de escuta qualificada dos diferentes atores sociais. O MPT, sem ter que lidar com a pesada carga do direito penal e de sua cruel seletividade, encontra um terreno fértil para alargar as vias abertas pela Constituição de 1988 no caminho da promoção da cidadania. Assumindo o caráter intrinsecamente coletivo dos conflitos de trabalho, o MPT deve operar dentro e fora do processo judicial de forma a construir uma sociedade livre, justa e solidária, com o objetivo de erradicar a pobreza e reduzir a desigualdade econômica.

Para tanto, é necessário que a formação contínua de seu pessoal seja pautada pelo humanismo e pelo respeito à diversidade, livre de preconceitos de classe, raça ou gênero. É fundamental que os limites do trabalho cerrado em gabinetes sejam sempre ultrapassados, a fim de que se saiba como o trabalho, em suas múltiplas formas, se desenvolve, se organiza e é objetificado no mundo real. É preciso desencastelar os membros do MPT.

Por fim, é importante fortalecer a auditoria fiscal do trabalho, que vem sendo sucateada tanto por perda de recursos quanto por redução do número de AFT, como retrata tão bem documento do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais



do Trabalho (<https://sinait.org.br/docs/livro-inspecao-do-trabalho-nova-configuracao-ministerial.pdf>. inda segundo a OIT 15, o Artigo 10 da Convenção Nº 81 exige um “número suficiente” de Inspetores para fazer o trabalho necessário. Embora inexista uma definição oficial par). O referido documento ressalta, também, que

os serviços técnicos da OIT responsáveis pela inspeção do trabalho consideravam que o número de Inspetores do Trabalho em relação aos trabalhadores deveria se aproximar de 1/10.000 em economias de mercado industrial; 1/15.000 em economias de industrialização; 1/20.000 em economias em transição; e 1/40.000 em países menos desenvolvidos. Com efeito, o Brasil, que em 2006 “contava com 2.919 Auditores-Fiscais do Trabalho ativos, apresentava uma relação entre população economicamente ativa por Auditor-Fiscal inferior à de países como o Chile, na América Latina, e a de todos os países europeus da OCDE, exceto a República Checa, e inferior ao supra referido para economias em transição, com cerca de 25.000 trabalhadores por Auditor-Fiscal do Trabalho”.

Propostas para o eixo 5:

- fortalecer a Defensoria Pública da União com a instalação das Defensorias Trabalhistas em todo o país.

- fortalecer, no âmbito do MPT, as atuações com base em projetos, democraticamente construídos institucionalmente, que aglutinem recursos humanos e materiais em torno de questões específicas, como o fortalecimento sindical e associativo das trabalhadoras domésticas, ou a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, ou ainda a constituição de uma rede integrada de atendimento para trabalhadores resgatados do trabalho escravo.



- fortalecer a fiscalização do trabalho, tanto ampliando o quadro de auditores fiscais, quanto mediante a disponibilização de recursos suficientes para sua atuação eficaz.