

Área de concentração: Direito do Trabalho e da Seguridade Social

Subárea: Fundamentos históricos, princípios, direitos e garantias fundamentais do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho: compreensão, aplicação e crítica

ESPELHO DE CORREÇÃO

QUESTÃO (A):

Trata-se de uma “novidade” introduzida no campo do Direito Individual do Trabalho, que foi efetivamente incorporada ao texto final da EC 109/2019, em prejuízo dos empregados públicos em atividade no território brasileiro. Até a Reforma da Previdência de 2019, a única regra explicitamente restritiva para o trabalho do aposentado pelo RGPS era aquela presente no art. 57, §8º, da Lei 8.213/91, alcançando tão somente o beneficiário de aposentadoria especial que tencionasse permanecer desempenhando atividades nocivas (i.e., expostas a agentes insalubres e/ou perigosos). Tal regra, aliás, era objeto do Tema 709 da Repercussão Geral do STF (“*Possibilidade de percepção do benefício da aposentadoria especial na hipótese em que o segurado permanece no exercício de atividades laborais nocivas à saúde*”), decidido em 24/2/2021 (reconhecendo-se, em síntese, a constitucionalidade da restrição). Afora essa situação, era perfeitamente possível o exercício de atividade laboral com o recebimento concomitante de aposentadorias programáveis.

Com o advento da EC 103/2019, porém, o parágrafo 14 do artigo 37 da Constituição Federal passou a tornar imperativo, no âmbito do serviço público, o rompimento do vínculo de emprego após a aposentação (“[...] §14. A aposentadoria concedida com a utilização de tempo de contribuição decorrente de cargo, emprego ou função pública, inclusive do Regime Geral de Previdência Social, acarretará o rompimento do vínculo que gerou o referido tempo de contribuição”). A nova regra impacta especialmente a condição jurídica dos trabalhadores subordinados contratados por estatais (empresas públicas e sociedades de economia mista), que geralmente se submetem ao regime da CLT. Logo, a partir da entrada em vigor da EC 109/2019, os segurados do RGPS que trabalham como empregados públicos passaram a ter seus vínculos de emprego automaticamente rompidos ao terem concedidas as respectivas aposentadorias voluntárias pelo INSS. De outra parte, de acordo com a tese dominante, o empregador público deixou de estar obrigado a efetuar, nesses casos, o pagamento/depósito da indenização de 40% do FGTS (Lei 8.036/1990, art. 18, §1º), pois o rompimento do vínculo passou a derivar diretamente de ato voluntário de aposentadoria do empregado, independentemente de qualquer iniciativa do empregador.

Estatuiu-se, com isso, uma nítida distinção entre trabalhadores subordinados da iniciativa privada e trabalhadores subordinados do setor público, uma vez que, para os primeiros, o Supremo Tribunal Federal já havia decidido que “[o] Ordenamento Constitucional não autoriza o legislador ordinário a criar modalidade de rompimento automático do vínculo de emprego, em desfavor do trabalhador, na situação em que este apenas exerce o seu direito de aposentadoria espontânea, sem cometer deslize algum”; e, portanto, “[a] mera concessão da aposentadoria voluntária ao trabalhador não tem por efeito extinguir, instantânea e automaticamente, o seu vínculo de emprego”, nos termos do que se decidiu ao tempo da ADI 1.721 (STF, rel. Min., Carlos Britto, j. 29/6/2007). Reconheceu-se, pois, a inconstitucionalidade do art. 453, §2º, da CLT (introduzido pela Lei 9.528/1997); e, por conta disso, o TST editou a OJ n. 361 (SBDI-1), no sentido de que, justamente, “[a] aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador

após a jubilação. Assim, por ocasião da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral”.

A alteração constitucional operou, pois, sensível retrocesso social em detrimento dos empregados públicos (e do seu direito ao trabalho, como do seu direito aos consectários da extinção da relação de emprego), contrariando o vetor normativo do art. 26 da Convenção Interamericana de Direitos Humanos. Nada obstante, quanto à possível quebra da isonomia constitucional, o STF não a reconheceu, ao julgar o Tema 606 da Lista de Repercussão Geral, admitindo se tratar de hipóteses diversas, a justificar tratamentos diferenciados. A restrição não se aplica, porém, às aposentadorias concedidas a empregados públicos até a data da entrada em vigor da EC 103/2019 – e o reconheceu o próprio Supremo -, à vista da própria regra do art. 6º da mesma Emenda.

QUESTÃO (B):

Atualmente, no Brasil, a greve tem natureza de *direito social fundamental* extensível a todos os trabalhadores urbanos e rurais, “*competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender*”, nos termos do art. 9º da CF. Historicamente, corresponde à paralisação coletiva e concertada da prestação de trabalho, com o propósito de obter ou assegurar direitos, ou ainda de comunicar posições públicas de adesão ou crítica. E, segundo a Lei 7.713/1989, greve legítima (ou legítimo exercício do direito de greve) somente será a “*suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador*”, com pautas reivindicatórias relacionadas diretamente à figura do empregador (vide arts. 4º e 9º, por exemplo).

Já o *lockout*, nos termos da mesma lei, é a “paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados”.

A comparação entre os textos do art. 9º da CF e a Lei n. 7.783/89 revela que, a rigor, a lei restringiu as possibilidades aparentes de greve, embora repita, no seu art. 1º, basicamente a mesma ideia do art. 9º da Constituição. Assim, por exemplo, a greve dita “política”, a greve “geral” e as próprias “greves de solidariedade” não encontram figurino adequado na Lei n. 7.783/89, conquanto pareçam perfeitamente constitucionais à luz do art. 9º da *Lex legum*. A Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho não tem admitido a legitimidade das ditas greves políticas (e.g., TST, EI-DCG 1000418-66.2018.5.00.0000, SDC, rel. Min. Guilherme Caputo Bastos, j. 17.1.2020), conquanto o art. 9º da Constituição estabeleça caber *aos trabalhadores* – e apenas a eles – definir os interesses a defender por intermédio da greve. O Supremo Tribunal Federal, por outro lado, chegou a admitir, em 2007, a ampla liceidade das greves, até mesmo nas suas configurações mais atípicas; no dizer do Ministro Eros Grau, “*são constitucionalmente admissíveis todos os tipos de greve: greves reivindicatórias, greves de solidariedade, greves políticas, greves de protesto*” (STF, Mandado de Injunção n. 712, rel. Min. Eros Roberto Grau, j. 25.10.2007).

QUESTÃO (C):

A Constituição – e a Lei de Greve – estabelece(m) caber às categorias definir os interesses a defender pela greve. Logo, não há impedimento expresso, na CF ou na legislação, para *greves gerais* (que não são necessariamente greves “políticas”, contra um determinado governo, partido ou grupo político; podem ser reivindicatórias, num sentido maior, como por exemplo para

defender o atual regime de previdência pública). Já sindicatos não poderiam ter atuação política, nos termos da CLT (o artigo 521, “d”, da CLT remonta ao governo Eurico G. Dutra). Cumpre fazer, porém, interpretação histórico-evolutiva para interpretar com máxima restrição essa proibição (não se admite, por exemplo, que sindicatos financiem campanhas eleitorais). Já deliberar em assembleia sobre aderir à greve geral certamente não é atividade política proibida, sob a égide da CF/88.

QUESTÃO (D):

Negociação coletiva é o procedimento extrajudicial de solução de conflitos coletivos de trabalho que se desdobra em fases formais ou informais, progressivas e consecutivas, e tende à celebração de ajustes coletivos formais, que, no Brasil, podem se consubstanciar em contratos coletivos de trabalho, convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho. Noutro conceito, é a modalidade autocompositiva de solução dos conflitos coletivos de trabalho pela qual os legítimos representantes dos trabalhadores e dos empregadores buscam superar divergências para concluir contratos coletivos, convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho, fixando condições de trabalho que têm aplicação cogente sobre os contratos individuais, bem como condições que obrigarão os próprios signatários do instrumento. Segundo a Convenção OIT nº 154, compreende todas as negociações entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de fixar as condições de trabalho e emprego, regular as relações entre empregadores e trabalhadores ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

O modelo de negociação sindical vigente no Brasil ainda é o da normatização estatal subordinada (regulada), apesar da maior abertura para a negociação coletiva introduzida com o advento da Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista).

Na referida greve geral, como a reivindicação dizia respeito a uma pauta política nacional (Reforma da Previdência) e o movimento envolvia as mais diversas categorias, qualquer negociação teria de contar com a participação direta do Governo e de diversos sindicatos de diferentes representações. Sendo assim, e à vista da amplitude do objeto, a se buscar uma natureza por aproximação, com esquece no direito comparado, o que teríamos de mais razoável, no plano da negociação coletiva, para resolver situação como essa, seria o instituto do pacto social, como o celebrado na Espanha pós-franquista (pactos de Moncloa).

QUESTÃO (E):

Piquetes são admissíveis, desde que não violentos, respeitando-se os direitos fundamentais dos demais envolvidos (por exemplo, os direitos fundamentais – vida, integridade física, liberdade ambulatorial -daqueles que não quiserem aderir à greve). A própria Lei de Greve admite as ações coletivas de convencimento, com carros de som, panfletagem etc. Os limites teórico-práticos são dados exatamente pelos direitos e garantias fundamentais dos demais cidadãos, o que exigirá juízos de ponderação caso a caso, já que a greve também é um direito social fundamental. Quanto à hipótese das correntes (a chamada “resistência passiva”), há entendimentos doutrinários que as admitem. De modo algum, porém, poderá haver agressão física (= resistência ativa) contra quem queira trabalhar.