



Plauto Pompeu: Lei 13.467/17 é agressão aos direitos do trabalhador

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, publicada no *Diário Oficial da União* no dia seguinte, alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 e modificada ao longo dos últimos 74 anos.

Apresentado pelo Poder Executivo em 23 de dezembro de 2016, o Projeto de Lei 6.787/2016, em pouco mais de seis meses, foi aprovado pela Câmara dos Deputados no final de abril deste ano e pelo Senado Federal em 12 de julho, sendo sancionada pelo presidente da República no dia 13 de julho.

Mesmo amplamente criticada por juízes, advogados, sindicatos, procuradores do Trabalho e associações, a Lei 13.467/2017 foi pouco debatida ou discutida com a sociedade ou com aqueles que diariamente lidam com os meandros da atual legislação trabalhista.

No âmbito constitucional, além de outros inúmeros vícios, tanto na tramitação quanto nos aspectos inconstitucionais de determinados artigos, não se pode admitir que uma lei que afeta substancialmente o Direito do Trabalho, material e processual, possa ter tramitado no Senado Federal sem que este tenha efetuado qualquer alteração no projeto recebido da Câmara dos Deputados.

Trata-se de verdadeira renúncia do dever constitucional objeto do artigo 65 da Constituição Federal de 1988, de revisar a matéria, o que ficou evidente no parecer do senador Ricardo Ferraço (PSDB-ES), relator da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), que analisou o projeto e, expressamente, propôs sua aprovação pelo Senado Federal, mas recomendou vetos, pelo Poder Executivo, de inúmeros pontos, com posterior regulamentação por medida provisória, como o artigo 611-A, que trata da negociação referente ao intervalo intrajornada; o artigo 394-A, que dispõe sobre o labor da gestante e lactante em ambiente insalubre; a revogação do artigo 384, segundo o qual, para que a mulher possa prestar serviço extraordinário, devem-lhe ser concedidos, obrigatoriamente, 15 minutos de descanso; o artigo 59, que regulamenta a possibilidade do acordo individual para a jornada 12 por 36; e os artigos 443 e 452-A, sobre o trabalho intermitente que, segundo o relator, neste particular, seria necessária cautela, devendo a mudança ser feita de maneira segura, e não drástica, precisando, a futura medida provisória, prever as salvaguardas necessárias para o trabalhador e, talvez, delimitar setores em que esse tipo de jornada será permitida.

Com tantas recomendações de veto e, por se tratar de projeto de lei com significativo impacto no trabalhador e, conseqüentemente, na economia, na circulação de riquezas e na arrecadação do Estado, o Senado Federal não poderia, jamais, ter renunciado ao seu dever constitucional de revisor do projeto de lei encaminhado pela Câmara dos Deputados, iniciado por projeto enviado pelo Poder Executivo.

A Lei 13.467/2017 também é inconstitucional na medida em que contraria o artigo 170 da Constituição Federal, eis que nenhum dos seus dispositivos busca a valorização do trabalho humano ou assegura a todos existência digna, mas, muito pelo contrário, impõe condicionantes que permitam que a gestante venha a trabalhar em ambiente insalubre, recebendo o adicional devido, como compensação financeira ao dano causado à saúde da mulher e do nascituro.



A pretendida modernização trabalhista, igualmente, permite, por acordo coletivo, a prorrogação de jornada de trabalho em ambiente insalubre, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, ou seja, em momento algum valoriza o trabalho humano ou busca assegurar uma existência digna ao trabalhador.

O mesmo pode-se dizer quanto às demissões coletivas, eis que a nova legislação, em vez de criar um procedimento para a dispensa coletiva, ou regulamentar o disposto no artigo 7º, inciso I da Constituição Federal, de forma a cumprir a Convenção 158 da OIT, da qual o Brasil é signatário, limitou-se a, nos termos do artigo 477-B, equiparar a demissão coletiva à demissão individual quando doutrinária e economicamente sabe-se que certamente não são.

Isso restou evidente no *leading case* do caso Embraer, julgado pelo TST, que enfrentou a questão jurídica da dispensa coletiva entendendo que, sim, é jurídica e economicamente diferente da dispensa individual, constando, na ementa do acórdão: “Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores” (RODC 309/2009-000-15-00.4).

A Lei 13.467/17, portanto, não pode ser classificada como uma modernização dos direitos trabalhistas, eis que não enfrentou questões básicas como a reforma sindical ou regulamentou a dispensa imotivada do trabalhador, conforme artigo 7º, I da Constituição Federal de 1988, solucionado ainda as disposições do artigo 10º do ADCT, que aguardam, desde a sua promulgação, lei complementar que regulamente a dispensa imotivada.

Por tais razões, a chamada reforma trabalhista, além abrigar inúmeras inconstitucionalidades em seu conteúdo, é uma verdadeira agressão aos direitos do trabalhador, limitando-os em seu aspecto material e no acesso à Justiça.

Date Created

05/08/2017