

1. EMENTA: A Lei 13.467/17 é ilegítima, no sentido formal e material, devendo ser integralmente rejeitada.

Fundamentação: A Lei nº 13.467/17 tramitou em tempo recorde, não se submeteu à comissão relativa à ordem fiscal, apesar de extinguir o chamado “imposto sindical”, iniciou com 11 artigos, que propunham uma reformulação na Lei n. 6.019/16 (trabalho temporário). O relatório apresentado em 12/04/17 tem 132 páginas (850 emendas), e altera mais de 200 dispositivos na CLT. Aprovado em regime de urgência, seguiu para o Senado, em que novo relatório foi feito, apontando várias inconstitucionalidades em relação às quais não foram aceitas emendas, apenas para que não retornasse à Câmara. O Presidente prometeu vetos, que não foram feitos. O contexto político é de Estado de exceção, as votações foram feitas a portas fechadas. Houve ampla campanha midiática e, ainda assim, a consulta acerca do Projeto, no site do Senado, revelou profunda inconformidade com a sua aprovação. Tudo isso em meio à EC 95, à reforma do ensino médio; à proposta de reforma previdenciária e de alteração do art. 7º da CF (PEC 300), entre outras medidas ainda em tramitação. A exceção se revela também na edição da MP 793, que perdoa os juros das dívidas do agronegócio, para com a previdência social, parcela o valor histórico devido e ainda reduz a alíquota da contribuição para o próximo ano; além do anúncio de redução do valor do salário mínimo para 2018 e de cortes e do sucateamento de hospitais, universidades e outros setores do serviço público. Como se não bastassem esses vícios de origem, precisamos atentar para o fato de que toda interpretação/aplicação de um conjunto de regras deve observar o princípio que o institui, sob pena de perda de sua própria razão de ser. Pois bem, no caso do Direito do Trabalho, o princípio que institui o conjunto de regras trabalhistas é a proteção, que não decorre de circunstâncias pessoais de quem trabalha, nem da maldade ou bondade do empregador. A proteção se justifica historicamente como uma forma de tentar manter a promessa da modernidade, de que todos são destinatários da norma jurídica. O Direito opera no nível do discurso, da linguagem. Como instrumento de conservação da ordem (das coisas exatamente como elas estão) precisa reproduzir a promessa fundamental da modernidade, de que a dominação servil seria substituída pela igualdade e pela liberdade. As regras trabalhistas foram criadas portanto, para impor alguns limites à tendência natural da relação de exploração do trabalho pelo capital, a fim de seguir sustentando, também para o trabalhador, a condição de “sujeito de direitos”. Mesmo que durante o contrato ele siga precisando comportar-se como mercadoria, os limites (de duração de trabalho, remuneração mínima, vedação de alterações lesivas; ambiente saudável, etc) servem para seguir convencendo-o de que também é destinatário da ordem jurídica, e tem, pois, sua humanidade preservada. O princípio da proteção a quem trabalha, que determina a existência de regras trabalhistas, dá, portanto, a medida da exploração possível. Pois bem, se reconhecemos isso, precisamos também reconhecer que regras de conduta social emanadas pelo Estado só serão realmente normas jurídicas trabalhistas se estiverem fundamentadas na noção de proteção a quem trabalha e se concretizarem esse princípio. Trata-se de uma compreensão de princípio como o que está no início, o que justifica a edição de um determinado conjunto de regras de conduta social. Por consequência, uma regra que nega a proteção não adquire a condição de norma jurídica trabalhista. A Lei 13.467/17, do início ao fim, nega a proteção. Mesmo seus autores admitem que essa legislação foi editada com a finalidade de promover proteção ao tomador do trabalho. Logo, suas regras não são trabalhistas e, como tal, não podem ser aplicadas, sob pena de subverterem a ordem do sistema de proteção a quem trabalha, negarem a Constituição e, portanto, romperem com a historicidade que justifica a existência de um Direito do Trabalho e de uma Justiça do Trabalho. A Lei 13.467/17 não apenas é editada dentro de um conjunto sistemático de regras que precisam ser assim compreendidas (como partes de um sistema no qual a Constituição de 1988 apresenta-se como vetor), mas também cria regras para serem enxertadas na CLT, sem alterar suas normas gerais (tais como o art. 9º ou o 765). Portanto, como discurso jurídico, essa lei precisa ser compreendida a partir das normas já contidas na CLT e do que estabelece a Constituição de 1988. Onde uma tal interpretação não for possível, não será possível aplicá-la. Lendo-a, não é difícil perceber que suas regras não resistem, realmente, ao exame de sua compatibilidade com a proteção que poderia torná-la norma jurídica trabalhista. As regras

acerca da gratuidade, piores que aquelas inscritas no CPC, negam completamente a razão pela qual temos um processo do trabalho. A autorização para trabalhar 12h é contrária à norma constitucional que fixa o máximo do horário de trabalho em 8h e que está diretamente relacionada à manutenção da saúde física e mental de quem trabalha e de quem convive com o trabalhador. A tarifação do dano moral, a previsão de multas, a possibilidade de punir trabalhador que compareça como testemunha, sem dar-lhe qualquer garantia de que se disser a verdade não perderá seu emprego; o trabalho intermitente; a tentativa de negar pagamento de horas extras para quem labora em regime de teletrabalho; a referência de que comissão não é salário; a autorização para contratar empregado como autônomo; a autorização para pagar menos do que o salário mínimo; a redução ou supressão dos tempos de descanso; a tentativa de eliminar os adicionais de salário por condições insalubres de trabalho; a fragilização da garantia que se constitui pelo depósito recursal; a tentativa de impedir a execução de ofício, e todas as demais alterações promovidas pela Lei 13.467/17 negam claramente a noção de proteção e as diretivas que justificaram a existência do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. Por consequência, atraem a incidência da regra do art. 9º da CLT, que as torna nulas. Sob a perspectiva constitucional, negam caput e todo o conteúdo do artigo 7º da Constituição, sendo então inconstitucionais. Do ponto de vista da hermenêutica jurídica, negam a razão histórica pela qual o Direito do Trabalho reconhece fontes formais produzidas de modo autônomo, pelas partes. A conclusão só pode ser a de que a Lei 13.467/17 não é uma lei trabalhista. Suas regras, porque ferem a proteção que justifica e legitima a existência do Direito do Trabalho, são qualquer coisa, menos normas jurídicas trabalhistas. Expressam um desejo de destruição que certamente será rechaçado por quem lida diariamente com essa relação social, por quem convive com trabalhadores que relatam situações de doença, assédio, desrespeito e descumprimento contumaz de direitos elementares, por todos aqueles que tem a missão institucional de seguir aplicando o Direito do Trabalho à luz de uma ordem de valores claramente estabelecida desde a gênese desse ramo do Direito, e fortalecida pela Constituição de 1988. É, então, forçoso concluir que a Lei 13.467/17 não poderá ser aplicada. Ao contrário, deverá ser completamente rejeitada, expulsa - formal e materialmente - do ambiente jurídico do Direito do Trabalho, como uma célula cancerígena que se não for neutralizada e extirpada o quanto antes, poderá provocar a morte do corpo que habita.