

## **LEI Nº 13.467/2017: A REFORMA PATRONAL DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO.**

A Constituição Cidadã, como a cunhou Ulisses Guimarães, representou um dos raros documentos da história do Brasil a indicar o dever e o compromisso do Estado com a efetividade dos direitos sociais e individuais, com a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promessas inscritas no preâmbulo da Constituição.

A Constituição Cidadã apontou para o caminho da justiça social, elevando à dignidade constitucional, um sem-número de direitos, dentre os quais os direitos sociais, artigos 6º ao 11º, do Capítulo II, da Constituição Federal.

Sabemos, entretanto, que tais conquistas não foram alcançadas com harmonia. Esses direitos não resultaram apenas da atuação dos constituintes, mas da combinação da história de luta dos trabalhadores, de um grande movimento popular, da intensa atuação da Sociedade Civil. Do outro lado, na mesma Assembleia Constituinte, esse movimento enfrentou as investidas conservadoras, então representadas pelo “Centrão”, que, sob o argumento de um texto enxuto da Carta Constitucional, procurava evitar a inclusão de direitos sociais na Constituição. Essa era a correlação de forças sociais.

Repetimos, de forma muito sintética e objetiva essa história, porque de fato ela não pode ser esquecida, quando refletimos acerca da deformação da Consolidação das Leis do Trabalho, levada a efeito pela lei 13.467/2017, que entra em vigor nesse sábado (11/11/2017). As mudanças que ela institui são drásticas aos trabalhadores brasileiros, representam alguns passos atrás em relação ao compromisso de cidadania assinado na Constituição Federal de 1988. E resulta, dentre outros fatores, da renovação e do fortalecimento político daquele mesmo agrupamento denominado “Centrão”.

Com efeito, a maioria parlamentar pluripartidária, que forma o novo “Centrão”, não alterou o Capítulo II da Constituição Federal, especialmente o art. 7º, que concentra o elenco de direitos do trabalhador. É na Constituição Federal, nesse elenco de direitos - nas denominadas normas supralegais - que são acolhidos e expressam o direito decorrente dos Tratados Internacionais firmados pelo Brasil e na própria doutrina do Direito do Trabalho, que a defesa judicial e política dos trabalhadores buscará os elementos de resistência, em face da avalanche contra o direito dos trabalhadores, promovido pelo Estado brasileiro sob o atual domínio das corporações empresariais.

Efetivamente, a Lei 13.467/2017 avança sobre um sem-número de aspectos jurídicos disponíveis ao legislador infraconstitucional. Ou seja, não podendo avançar sobre os direitos do art. 7º da Constituição, o Congresso Nacional fez uma devassa sobre o que vislumbrou como negativo ao patronato que, segundo o Congresso, poderia ser objeto desse legislador.

Nesse sentido, a Lei 13.467/2017 é um autêntico exemplo de uma Lei para o favorecimento de um segmento social e o prejuízo de milhões de trabalhadores, sob o cuidadoso discurso midiático de que a Lei não tiraria direitos. Ao contrário, disseram que as condições de empregabilidade iriam melhorar.

Essa falácia, tecnicamente se justificaria sob o fato de que a Lei 13.467/2017 não alterava os dispositivos da Constituição, todavia, caiu por terra, mais recentemente, quando o próprio Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), veio a público, em entrevista na Folha de São Paulo, dizer o óbvio: a Lei 13.467/2017, sim, retira direitos dos trabalhadores, e que, ao ver do Ministro, a retomada do emprego é incompatível com um sistema de proteção de direitos, que não pode haver – no entender do Ministro – crescimento econômico com ampliação de direitos.

São muitos os exemplos da redução drástica de direitos dos trabalhadores, impostos pela via da Lei 13.467/2017.

Para começar, a própria intervenção do Estado no mundo do trabalho, desestabilizando o equilíbrio dessas relações, mediante a implantação do maior poder ao capital sobre o trabalho. A reforma amplia os direitos do capital e mitiga os direitos dos trabalhadores, ampliando a desproporção já existente.

Em segundo lugar, anoto como maligna a tentativa de supressão dos princípios do direito que registram a história do direito do trabalho. A deformação do direito do trabalho ignora a diferença fundamental entre trabalhador e empregador, estabelecendo um pressuposto civilista de igualdade, que efetivamente não existe no mundo do trabalho capitalista. Para a Lei 13.467/2017, o bancário é igual ao banqueiro. Inexiste a figura do hipossuficiente.

Aliás, por vezes, a lei parece indicar que hipossuficiente é o patrão, estabelecendo a absurda inversão de valores.

Outra inversão promovida pela lei, para a redução de direitos, na tentativa de equiparação de patrão e empregados, é a instituição da validade plena dos acordos individuais de trabalho, indicando mesmo a prevalência destes sobre os Acordos Coletivos e Convenções Coletivas do Trabalho.

São vários os dispositivos em que o legislador induz essa supremacia. A título de exemplo, podemos destacar, desde logo: o art. 59, acordo individual para hora extraordinária. E o caso do parágrafo 5º, banco de horas.

Elemento fundamental da estratégia da reforma patronal da legislação do trabalho para redução de direitos é a fragilização do Sindicato. A inovação de um contrato individual, que tem mais poder que as normas coletivas de trabalho, é um componente dessa estratégia. Mas, em outra ponta, a Lei patronal também confere prerrogativas supremas ao patronato, limitando expressamente o poder sindical, como no caso das dispensas coletivas, equiparadas às dispensas individuais. E, assim como nestas, afastada o poder de fiscalização sindical.

São vários os dispositivos nocivos aos trabalhadores, portanto.

Exemplos da supressão de direitos e de ameaça de supressão de direitos, que interferem diretamente na categoria bancárias, dentre tantos outros, é a questão da incidência sobre a lei nova (a tal Lei 13.467/2017) sobre os contratos vigentes.

Defendemos a impossibilidade dessa incidência, mas os trabalhadores bancários em todo o país, as demais categorias de trabalhadores, são constrangidos e assediados com a ameaça da alteração de normativos internos, que resultam praticamente na alteração unilateral do contrato de trabalho, sob o argumento da vinculação às alterações da “deforma” da legislação trabalhista. É o caso da tentativa de alteração

dos regulamentos internos que ajustavam o direito à conversão do Adicional de Incorporação.

Não podemos deixar de referir, dentre as maldades da reforma patronal à lei do trabalho, os diversos mecanismos que visam a restringir o acesso dos trabalhadores à jurisdição trabalhista. Com efeito, criam mecanismos que pretendem tornar o acesso ao judiciário trabalhista tão difícil quanto o acesso à jurisdição cível. Tão ou mais difícil.

Por excelência, com a lei patronal, o princípio que institui é a onerosidade, universalizando a sucumbência, instituindo ao trabalhador não apenas os custos de perícias judiciais, como a indenização de honorários à defesa patronal.

A sociedade brasileira, talvez desde a ditadura militar, não tinha sofrido tamanho revés quanto com a Lei patronal que passa a vigor de agora. O caminho é a luta política, a luta jurídica e o fortalecimento do ente sindical.

**PAULO WEYL**  
**ADVOGADO – OAB/PA 6.146-B**

**JULIANN LENNON LIMA ALEIXO**  
**ADVOGADO – OAB/PA 14.598**

**JOÃO BATISTA VIEIRA DOS ANJOS**  
**ADVOGADO – OAB/PA 7.770**