

## 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**

O projeto de lei (PL 6.787/16), que deu ensejo ao advento da lei da "reforma", foi apresentado pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional em 23 de dezembro de 2016. Tratava de poucos assuntos, em meros 7 artigos. Começou a tramitar efetivamente em 9 de fevereiro de 2017, quando designado o seu relator, e em 12 de abril do mesmo ano, ou seja, após pouco mais de dois meses de tramitação, já tinha um Parecer, referindo, no entanto, a um projeto de lei que trazia mais de 200 alterações na CLT.

O Parecer final foi concluído em 25 de abril e, no mesmo dia, foi aprovado na Comissão Especial respectiva e levado a Plenário, sendo aprovado na madrugada do dia 26 de abril e remetido ao Senado no dia 28 de abril. No Senado, sem qualquer alteração do texto, o Projeto (já com a denominação PLC 30/17) foi definitivamente aprovado em 11 de julho de 2017.

Afora os aspectos do tempo recorde de tramitação na Câmara (dois meses) e de que o texto final do PL 6.787 não passou por qualquer discussão nas Comissões daquela Casa, não tendo sido, inclusive, alvo de audiências públicas ou diálogo com as entidades representativas de trabalhadores, como preconiza a Convenção 144 da OIT, ressalta também o aspecto de que os Senadores, em concreto, não votaram o texto que lhes foi submetido.

Em novo tempo recorde, cerca de dois meses, aprovaram, isto sim, um texto ainda inexistente, pois o relatório final a respeito, do Senador Ricardo Ferraço, apontava diversas impropriedades e inconstitucionalidades no então PLC 30, mas remetia ao Presidente da República a tarefa de realizar os acertos, por intermédio da edição de uma Medida Provisória. O que se votou na Câmara foi um texto que, na sua integralidade, não passou por qualquer debate prévio nas comissões (CAE, CAS e CCJ) e muito menos foi submetido a audiências públicas, para a necessária participação da comunidade jurídica e dos representantes da classe trabalhadora; e o que se votou no Senado foi um texto com teor desconhecido, uma vez que os Senadores remeteram ao Presidente da República a tarefa de "consertar" as impropriedades técnicas e inconstitucionalidades do projeto.

Todos esses fatos são públicos e podem ser verificados na documentação oficial da Câmara dos Deputados referente à tramitação do PL 6787 (<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>). Acrescente-se que a Lei n. 13.467/17 foi publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, com vigência prevista para o dia 11 de novembro do mesmo ano. Mas, passados quase quatro meses, a prometida Medida Provisória, que serviria para "consertar" a lei, não foi editada e a lei entrou em vigor sem que a tal "correção" tivesse vindo, em clara demonstração de que não era de "pequenos defeitos" que se cuidava.

A Medida Provisória, n. 808, só veio ao mundo jurídico em 14 de novembro de 2017 e, refletindo todo açodamento do processo legislativo, trouxe, nada mais, nada menos, do que 84 alterações na Lei n. 13.467/17.

E para explicitar ainda mais todos os problemas de elaboração contidos na Lei n. 13.467/17, foram apresentadas 967 Emendas à MP 808, que foi um novo recorde nessa trágica história.

Depois disso, o Congresso Nacional teve quatro meses para aprovar a MP 808, mas não o fez, e em 23 de abril de 2017, como se sabe, a MP 808 caducou.

O resultado é um texto legislativo confuso, ambíguo, incompleto e contraditório, além de trazer repetidas agressões a diversos dispositivos constitucionais e de afrontar normas, princípios, conceitos e institutos jurídicos trabalhistas. A respeito dos complicadores jurídicos, é preciso lembrar que, nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), com a participação de mais de 600 juízes, procuradores e auditores fiscais do Trabalho, além de advogados e outros profissionais do Direito, divididos em oito comissões temáticas, houve a aprovação de 125 Enunciados sobre a referida "lei" e quase todos eles em contraste com várias das projeções que se faziam a partir do advento da lei. Também foram propostas, no STF, 18 (dezoito) ações: ADI 5766 (relator Ministro Barroso); ADI 5794 (relator Ministro Fachin); ADI 5806 (relator Ministro Fachin); ADI 5810 (relator Ministro Fachin); ADI 5811 (relator Ministro Fachin); ADI 5813 (relator Ministro Fachin); ADI 5815 (relator Ministro Fachin); ADI 5826 (relator Ministro Fachin); ADI 5829 (relator Ministro Fachin); ADI 5850 (relator Ministro Fachin); ADI 5859 (relator Ministro Fachin); ADI 5865 (relator Ministro Fachin); ADI 5867 (relator Ministro Gilmar); ADI 5870 (relator Ministro Gilmar); ADI 5885 (relator Ministro Fachin); ADI 5887 (relator Ministro Fachin); ADI 5888 (relator Ministro Fachin); e ADI 5892 (relator Ministro Fachin).

Um dos principais pontos da "reforma", tratado como a prevalência do negociado sobre o legislado (arts. 611-A e 611-B da CLT), foi questionado junto à OIT, a qual, após avaliação de peritos, recomendou ao governo brasileiro rever tais dispositivos, até que em 29 de maio de 2018, por deliberação da sessão de Comissão de Normas, realizada na 107ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) incluiu o Brasil na lista de países acusados de descumprir normas internacionais de proteção dos trabalhadores, ficando na posição 15 de uma lista com 24 países.

Em atitude de desespero, para tentar salvar a "lei", o governo, por intermédio do Ministério do Trabalho, editou, em 23 de maio de 2018, a Portaria n. 349, alterando vários dispositivos da Lei n. 13.467/17, mas com isso só conseguiu deixar ainda mais nítido o quanto a lei da "reforma" é mal elaborada e de quase impossível aplicação prática. Por fim, em 21 de junho de 2018, por meio da Resolução 221, o Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Instrução Normativa n. 41 (IN 41/18), pela qual, tentando minimizar os efeitos danosos da aplicação da Lei n. 13.367/17 no Processo do Trabalho, fixou diretrizes dizendo que dispositivos da lei seriam aplicados e a partir de quando. Chegou-se, inclusive, à compreensão, contrariando muitos defensores da "reforma", de que os preceitos processuais da lei não retroagiriam, sobretudo com relação aos honorários advocatícios.

O histórico da elaboração serve, ao menos, como o fio condutor do processo de interpretação e aplicação da Lei n. 13.467/17, atendendo, ainda, ao postulado necessário de sua intersecção com outras normas e institutos jurídicos, conforme, inclusive, definido em três dos Enunciados das "Avaliações Preliminares" da magistratura trabalhista da 15ª Região, aprovado, em novembro de 2017, no simpósio "Reforma Trabalhista e Justiça do Trabalho: desafios e perspectivas", organizado pela Escola Judicial do TRT15:

"A FONTE MATERIAL DE UMA LEI É BASE PARA A SUA INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO. A Lei n. 13.467/2017, elaborada e aprovada em tempo recorde, sem os devidos estudos, debates e demanda popular, foi impulsionada em desrespeito aos preceitos democráticos para a sua elaboração e aprovação. Além disso, contrariou os postulados convencionais para a

criação de leis trabalhistas de caráter mais amplo (Convenção 154 da OIT, bem como os verbetes n. 1.075, 1.081 e 1.082 do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho), desrespeitou a função histórica do direito do trabalho de melhoria das condições sociais dos trabalhadores e ofendeu os princípios jurídicos trabalhistas, notadamente o da progressividade. Na aplicação da Lei n. 13.467/2017 não se deve descolá-la de seu processo histórico, pois assim se compreenderá melhor a importância da preservação das conquistas sociais, da ordem constitucional e do regular funcionamento das instituições democráticas. ”

“INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E INDEPENDÊNCIA DA MAGISTRATURA. A Lei n. 13.467/2017 não é uma lei superior às demais. Não faz letra morta da CF e dos tratados internacionais relativos aos direitos humanos e aos direitos sociais, nem se sobrepõe aos princípios, conceitos e institutos jurídicos do direito do trabalho. Não tem o poder de aniquilar a independência dos juízes, de modo a impedir que cumpram o seu dever de aplicar o direito, interpretando as leis, em sua totalidade, segundo as regras da hermenêutica, os princípios, conceitos e institutos jurídicos, e as normas constitucionais e internacionais, cumprindo-lhe, se for o caso, declarar as inconstitucionalidades ou inconveniências da lei. A independência dos juízes é uma garantia da cidadania contra o autoritarismo e o abuso dos poderes políticos e econômicos, principalmente quando colocam em risco a eficácia dos direitos humanos e dos direitos sociais. ”

“PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO. SUBSISTÊNCIA DO CARÁTER TUITIVO DO DIREITO DO TRABALHO. CONTROLE DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDADE DE LEI FEDERAL. INCOMPATIBILIDADE DE DISPOSITIVOS LEGAIS COM PRECEITOS CONSTITUCIONAIS E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO. VIGÊNCIA DO ART. 5º DA LEI DE INTRODUÇÃO ÀS NORMAS DO DIREITO BRASILEIRO. O JUIZ NA APLICAÇÃO DA LEI DEVERÁ OBSERVAR O FIM SOCIAL A QUE ELA SE DESTINA. A Constituição estabelece como fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (incisos III e IV do art. 1º) e como objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (incisos I, III e IV do art. 3º); preconiza que em suas relações internacionais o Brasil se regerá pelo princípio da prevalência dos direitos humanos (inciso II do art. 4º); prevê que a propriedade atenderá a sua função social (inciso XXIII do art. 5º), estabelecendo como critério de averiguação dessa condição – tomando como parâmetro a regularidade da propriedade rural – a observância das disposições que regulam as relações de trabalho e uma exploração da terra que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores (incisos III e IV do art. 186); garante que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito, que não haverá júízo ou tribunal de exceção, que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais e que o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos (incisos XXXV, XXXVII, XLI e LXXIV do art. 5º); assegura que os direitos trabalhistas visam à melhoria da condição social dos trabalhadores (caput do art. 7º) e impõe que a ordem econômica seja fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, observando a função social da propriedade (caput e inciso III do art. 170), impedindo, pois, o retrocesso social, garantindo o acesso à ordem jurídica justa e promovendo a justiça social. Cabe ao juiz do trabalho declarar a inconstitucionalidade de todos os dispositivos que entender incompatíveis com os preceitos constitucionais e inaplicáveis aqueles que ofendam os princípios do direito do trabalho, por contrariarem o fim social a que se dirige a legislação. ”

Exemplos:

### 1) Parametrização das indenizações por dano moral

A Lei n. 13.467/17 estabeleceu um limite, projetado a partir do valor do salário da vítima, para as indenizações por dano moral, chegando ao máximo de 50 vezes o valor do salário (arts. 223-G, § 1º, inciso IV, da CLT). A compreensão histórica dos motivos e das intenções da elaboração da lei tem permitido superar esses limites, por meio, ao menos, da consideração de que o evento morte não está inserido na delimitação, sobretudo depois de vivenciados os horrores da tragédia de Brumadinho.

### 2) Horas “in itinere”

O § 2º do art. 58, com a redação que lhe fora dada pela Lei n. 13.467-17, expressa que:

“Art. 58. ....

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.”

Interpretação mais apressada difundiu a extinção do direito ao recebimento de horas “in itinere” pelo trabalhador. Mas o que disse, expressamente, a lei foi somente o que sempre se soube, qual seja, que o tempo que o trabalhador gasta de casa para o trabalho e vice-versa não integra a jornada de trabalho. Nada se disse, concretamente, sobre horas “in itinere”, portanto, que diz respeito a situação bastante distinta e específica: a do percurso do trabalhador até empresa que se situa em local de difícil acesso e não servido por transporte público, conforme fixado na Súmula 90 do TST:

O que a Súmula diz - e o texto legal não contesta - é que quando o local de trabalho for de difícil acesso e não servido por transporte público, o tempo de transporte fornecido pelo empregador, que será essencial à realização do serviço, deve ser computado na jornada de trabalho. Então, concretamente, não houve qualquer alteração jurídica a respeito desse assunto, a não ser que os defensores da “reforma” admitam que se promovam interpretações extensivas e aleatórias do texto legal. O problema é que sequer teriam o apelo a preceitos hermenêuticos e principiológicos para chegarem à conclusão de que o texto legal cuidou de horas “in itinere”, na forma em que sempre foi juridicamente tratada.

### 3) Horas extras no teletrabalho

Nitidamente, a intenção do legislador foi a de afastar do trabalhador em atividade de teletrabalho o direito da limitação da jornada de trabalho e, conseqüentemente, do recebimento de horas extras, incluindo no art. 62 da CLT o inciso III.

“Art. 62. ....

III - os empregados em regime de teletrabalho.

No entanto, isso não alterou a forma como o art. 62, abstraída a sua inconstitucionalidade, vinha sendo interpretado pela jurisprudência, no sentido de ser aplicável apenas nas hipóteses em que for impossível realizar o controle da jornada de trabalho, o que não é o caso do teletrabalho, até por conta mesmo do aparelhamento tecnológico em que está baseado esse tipo de trabalho.