

A REFORMA TRABALHISTA: EM MEIO A FALSAS VERDADES, MUITO PREJUÍZO AO TRABALHOR.

PAULO MONT´ALVERNE FROTA*

A chamada reforma trabalhista (PL nº 6.787/16) do governo, aprovada na Câmara dos Deputados, já tramita no Senado Federal como Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38/17.

Insistem os parlamentares da base governista que a aludida reforma não retira direitos dos trabalhadores; que ela vai modernizar a legislação e garantir empregabilidade, além de dotar o processo trabalhista de maior celeridade e efetividade. Neste artigo, tentarei mostrar como esses argumentos são absurdamente falaciosos, estando o trabalhador brasileiro na iminência de muito perder caso o agora PLC nº 38/17 venha a ser aprovado com a redação consagrada na Câmara.

O argumento mais usado para justificar a reforma proposta pelo atual governo é o de que a CLT data de 1943, da era Vargas, portanto carecendo de modernização. Trata-se, porém, de meia verdade.

É fato que alguns artigos da CLT reclamam aprimoramento. Todavia, de 1943 para cá a Consolidação sofreu mais de 500 alterações legislativas e teve 165 artigos revogados. Ou seja, vem sendo objeto de constantes atualizações. Se o leitor quiser conferir, é só buscar CLT no Google e verá as inúmeras anotações de revogação e alteração na redação original, as quais se apresentam em destaque azulado ou mesmo riscadas.

Aliás, se fosse verdadeiro o propósito de modernizar a legislação trabalhista e tornar o processo do trabalho mais ágil, o relator teria trazido para o âmbito da CLT as regras relativas ao cumprimento de sentença do novo CPC de 2015 (arts. 523 e ss), as quais, sem sombra de dúvidas, garantem maior eficácia e rapidez do que as normas celetistas pertinentes à execução de sentença

mantidas pelo PL 6787/16. Por que não o fez? Porque não interessava ao patronato e aos neoliberais da Av Paulista a reforma agilizar processo, menos ainda favorecer os trabalhadores.

Ainda a pretexto de modernização, os defensores da reforma trabalhista costumam citar o teletrabalho como novidade a ser festejada. Sucede que o trabalho a distância nada tem de novo. Está previsto na CLT desde 2011 (art. 6º). Novidade, mesmo, é a introdução de um inciso III no art. 62 da CLT, retirando do teletrabalhador a possibilidade de receber horas extras.

Na verdade, o governo fez clara opção pelo capital, atendendo ao clamor do empresariado, em detrimento da classe operária. É isso o que sobressai da redação de muitos dos artigos constantes no PL da Reforma Trabalhista. Mas como o espaço deste artigo não me permite comentá-los todos, passo a elencar e comentar alguns dos eloqüentes exemplos de normas prejudiciais aos trabalhadores:

(1) A reforma pretende revogar o art. 384 da CLT. Com isso, vai retirar o direito das mulheres ao descanso obrigatório mínimo de 15 minutos antes do início do cumprimento de horas extras.

(2) Atualmente, a CLT determina que a gestante seja afastada de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres. Em claro prejuízo à saúde da gestante e do nascituro, vulnerando direito fundamental previsto no art. 6º da Constituição Federal, o substitutivo do Dep. Rogério Marinho (PSDB/RN), relator da reforma trabalhista, só vedará à gestante o trabalho em atividade insalubre de grau máximo.

(3) A reforma também desprotege o trabalhador à medida que revoga o dispositivo que previa a obrigatoriedade de assistência sindical ou do MTe para homologação de pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho de empregado com mais de ano de casa.

(4) A jurisprudência do TST assegura que, se o empregador, sem justo motivo, reverter o empregado ao seu cargo

efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação de função percebida por dez ou mais anos, tendo em vista o princípio da estabilidade financeira (Súmula nº 372 do TST). Pois bem, o PL da reforma trabalhista retira do empregado esse direito.

(5) O PL aprovado na Câmara também dificulta a obtenção de equiparação salarial, prevendo muito mais requisitos do que a atual redação da CLT.

(6) Outra inovação deveras prejudicial aos trabalhadores é o chamado contrato de trabalho intermitente, no qual o período de inatividade do empregado aguardando ordens não será considerado tempo à disposição do empregador. Pior, o empregado, nesse tipo de contrato, não dispõe de horário fixo, não possui jornada de trabalho previamente estabelecida e sequer conta com salário certo ao final do mês, ficando disponível a qualquer hora do dia, da noite, da semana, do ano, podendo alternar períodos de prestação de serviços e de inatividade a depender da necessidade do patrão.

(7) A CLT prevê que o trabalho noturno urbano é todo aquele executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. Prevê, também, que o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno, sendo esse acréscimo da ordem de 20%, pelo menos (art.73). Por fim, prevê que às prorrogações do trabalho noturno, ou seja, todo o trabalho efetuado em seguida as 5 horas da manhã, será pago também com o acréscimo mínimo de 20% em relação ao valor do trabalho diurno. Supondo que o trabalhador laborou até às 8hs, as três horas trabalhadas das 05hs às 08hs, embora diurnas, atualmente devem ser pagas com o adicional noturno. São as chamadas horas noturnas por prorrogação. Pois bem, a reforma proposta pelo governo, que os deputados da base aliada de Temer dizem não prejudicar os trabalhadores, simplesmente retiram o direito ao adicional noturno relativo às horas ditas de prorrogação (parag.único do art. 59-A). Bacana, não?

(8) O art. 71 da CLT prevê que *“Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá*

exceder de 2 (duas) horas". Interpretando esse dispositivo legal, o TST consagrou o entendimento segundo o qual a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente (e não apenas daquele suprimido) com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Ou seja, caso o empregador não conceda intervalo algum de descanso ou o conceda parcialmente (ex: 30 minutos apenas), terá que pagar ao empregado todo o tempo de intervalo (o valor de 1 hora, p ex.), acrescido de 50% (como se fosse 1 hora extra). Pacificou, também, que, uma vez sendo habitual a supressão total ou parcial do intervalo, o pagamento a ele referente possuiria natureza salarial, portanto repercutindo no cálculo de outras parcelas devidas ao empregado, como, por exemplo, 13º salário e férias. Pois o PL 6.787/16, contrariando essa jurisprudência do TST, prevê que só é devido o pagamento relativo à parte suprimida do intervalo.

Ou seja, se o intervalo era para ser de uma hora e o empregado usufruiu apenas 40 minutos, o patrão só lhe deverá pagar o valor correspondente aos 20 minutos suprimidos e, não mais, por todo o tempo de intervalo. Além disso, o PL 6.787/16 prevê que o pagamento do intervalo suprimido tem natureza indenizatória, portanto insuscetível de gerar reflexos em outras verbas contratuais.

(9) Como se vê, o PL não leva em conta que a supressão de intervalo compromete a saúde do trabalhador e até dos que com ele laboram. Sem intervalo, maior será a sua fadiga. Reduzidos ficam os seus reflexos. Maior, portanto, a probabilidade de o empregado se acidentar no trabalho, causando prejuízos a si e aos demais empregados. Daí porque, atualmente, o legislador impõe ao empregador pagar por todo o intervalo. Viu, nessa sanção, uma forma de convencê-lo a não suprimir o intervalo restaurador. Já os arautos da reforma, notadamente poderosas entidades representativas da classe patronal, esses não se envergonham de sua insensibilidade, aqui já tão exposta.

(10) O PL prevê a possibilidade de gozo das férias em três períodos, desde que com anuência do empregado, e revoga o dispositivo que garantia férias gozadas de uma só vez aos menores de 18 e aos maiores de 50 anos. Inegavelmente, perde o trabalhador.

(11) O Governo pretende alterar drasticamente o tratamento a ser dado ao trabalhador vítima de dano moral praticado pelo empregador ou seus prepostos. A começar por introduzir um limitativo sistema tarifário para a fixação do valor da indenização por dano extrapatrimonial.

Portanto, o dano moral que o empregador ou um de seus prepostos vier a causar a um empregado, seja por ação ou omissão, consistente em ofensa à honra, assédio moral, assédio sexual ou mesmo de acidente de trabalho, ou até por submeter o obreiro à condição análoga à de escravo ou a tipo de trabalho degradante, em nenhum desses casos o juiz poderá condenar o empregador a uma indenização superior a cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. Esse passa a ser o limite máximo, pouco importando o potencial financeiro do patrão causador do dano.

Essa previsão se mostra absurda e discriminatória, haja vista que impõe apenas ao juiz do trabalho obediência a limites no arbitramento desse tipo de indenização, algo não previsto nos outros ramos do direito público ou privado.

Com efeito, se tomarmos, a título de exemplo, um trabalhador que ganha salário mínimo, é correto dizer que, por todo mal causado pelo empregador à sua honra, à sua reputação, à sua imagem, à sua intimidade ou à sua aparência, causando-lhe angústia e tristeza, atingindo, evidentemente, a sua dignidade, o valor máximo a ser pago, a título de indenização, a esse trabalhador seria R\$ 46.850,00. Mesmo ficando ele tetraplégico, desfigurado e cego, vítima de acidente de trabalho, até assim a indenização por dano moral não ultrapassará esse valor. E isso ainda que o empresário causador do dano aufera lucro líquido anual na casa dos bilhões de reais.

Para efeito de comparação, um sambista famoso recebeu R\$ 56.000,00 da companhia aérea Aerolineas Argentinas por ter se sentido desrespeitado em uma viagem que realizou com a família para Bariloche. Traduzindo: para os patrocinadores da famigerada reforma trabalhista, a integridade física e psíquica do trabalhador vale menos do que o desconforto causado a um consumidor.

(12) A prestação de horas extras habituais não mais descaracterizará o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. Vamos a um exemplo esclarecedor. Atualmente, o TST admite a pactuação excepcional de trabalho no sistema 12 x 36, desde que por ajuste celebrado pelo sindicato operário com a empresa ou com a representação sindical dos empresários. Porém, se o empregado cumpre jornada superior as 12 horas ajustadas, o TST entende que houve desvirtuamento do pacto e considera como horas extras todas as horas laboradas além da oitava diária e da 44ª semanal. O PL que se encontra no Senado prevê que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. Ou seja, o empregado, mesmo que ultrapasse o limite de horas de prorrogação ajustado, não mais terá direito a receber como extras as horas laboradas além da oitava do dia, mas apenas as que ultrapassaram a 12ª hora laborada. Pergunto: o trabalhador vai sair perdendo? Parece-me claro que sim.

(13) A proposta do governo também busca introduzir um § 3º no art. 2º da CLT, com a seguinte redação: *“Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes”*. Essa inovação dificulta sobretudo a caracterização do grupo econômico. Impõe maior dificuldade ao empregado que, não tendo o seu crédito pago pela sua empregadora, pretenda responsabilizar outra empresa do mesmo proprietário. Portanto, é desfavorável ao trabalhador, se comparado com o que atualmente vige.

(14) O PL da reforma trabalhista também uniformiza os prazos para o empregador pagar a rescisão contratual, alterando a redação do art 477 CLT. O pagamento rescisório deverá acontecer em até dez dias, contados a partir do término do contrato, independentemente de o empregado ter sido ou não pré-avisado de sua dispensa. Hoje, se o empregado é previamente avisado da sua dispensa e trabalha o período do aviso prévio, o pagamento tem que ocorrer no dia útil seguinte. Portanto, o empregado perderá com essa mudança.

(15) O direito de imagem do empregado também não está sendo devidamente resguardado no projeto de lei que está no Senado. A SBDI-1 do TST firmou entendimento de que configura dano à imagem do empregado o uso de farda com logomarcas dos produtos comercializados pelo empregador, desde que não tenha tido autorização do trabalhador ou a devida compensação pecuniária. Pois o PL da reforma trabalhista, tomando o rumo oposto, considera lícita a inclusão, no uniforme, de logomarcas tanto da empresa empregadora, como de suas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade por ela desempenhada, tais como logos dos produtos comercializados pelo empregador.

(16) Os empregados também terão prejuízo com a alteração da redação do § 2º do art. 58 da CLT. Desde 2001 a CLT prevê que devem ser computadas na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, desde que ele se desloque em meio de transporte fornecido pelo empregador e o local de trabalho seja de difícil acesso ou não servido por transporte público. São as chamadas horas in itinere ou de percurso. Pois bem, a nova redação do § 2º, do art. 58, a prevista no PL 6787/16, retira esse direito dos trabalhadores. É clara ao estabelecer que o tempo de percurso não será computado na jornada de trabalho, *“por não ser tempo à disposição do empregador”*. Como não, se até DDS ocorre no interior desse transporte fornecido pelo empregador...

(17) Ainda em prejuízo claro aos empregados, o PL da reforma trabalhista autoriza a adoção do regime de compensação

por simples acordo individual, até mesmo tácito. Ou seja, não mais se exigirá, como hoje se exige, que o ajuste para prorrogação de jornada mediante compensação futura seja firmado pelo sindicato do empregado. Bastará o acerto entre o empregado e o empregador, para se adotar inclusive o sistema de trabalho em 12 horas por 36 horas de descanso.

Aliás, sequer vai ser preciso acordo individual, já que toda vez que o empregado for encontrado nessa prorrogação, mesmo a contragosto, dirá o empregador que ele concordara. Que houve ajuste tácito. Alguém duvida de que muitos empregados se submeterão a essas propostas de prorrogação de jornada por mero temor de perder o emprego?

(18) Porém, no tocante à adoção do sistema 12 x 36, há algo ainda mais grave. A reforma trabalhista proposta pelo atual governo autoriza ajustar o aludido regime de trabalho sem qualquer intervalo para repouso e alimentação. Ou seja, permite que o intervalo de descanso, ao invés de usufruído pelo empregado para recobrar as suas forças e se alimentar, seja indenizado. Parece até que os deputados que aprovaram esse absurdo não conhecem a realidade brasileira.

É notório que os trabalhadores não descansam as 36 horas que o sistema lhe permite. Muitos, forçados pela necessidade de obtenção de maior renda, cumprem outra atividade em parte dessas horas que deveriam ser folgadas. Uns até “enfiam uma jornada na outra”, para o mesmo empregador, em outro posto de trabalho, como é o caso de porteiros de condomínios. Então, é uma temeridade, verdadeiro absurdo privar o trabalhador do descanso intrajornada num sistema de labor tão exaustivo quanto o 12 x 36. Sem dúvida, essa alteração prevista no PL 6.787/16 ensejará graves comprometimentos à saúde do trabalhador. Você já se imaginou tendo o seu patrimônio guardado por um vigilante que trabalha nessa sistemática e sem descanso?

Enfim, se o propósito era gerar postos de trabalho, empregabilidade, que o Governo Temer propusesse redução do módulo semanal de jornadas de 44 para 40 horas, por exemplo. Ou

fixasse severa penalidade à prorrogação de jornada e à prática de horas extras. No entanto, propôs foi o contrário.

(19) Mas o atentado aos direitos dos trabalhadores não acabou ainda. Atualmente, nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações de jornada só poderão ser ajustadas *“mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim”* (CLT, art. 60). Todavia, uma vez aprovado o projeto de lei de reforma trabalhista, não mais se exigirá licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho para o trabalho insalubre na jornada 12 x 36.

Ou seja, além da queda, o coice: a possibilidade de trabalhar 12 horas, sem intervalo, em atividade insalubre não devidamente licenciada pelas autoridades competentes. É o que se chama de carta branca para o atentado à saúde do trabalhador.

(20) No entanto, a mais nefasta inovação trazida pela reforma trabalhista talvez seja a que permite que sindicatos de empregados e empresários fiquem “livres” para fixar condições de trabalho piores do que o mínimo previsto em lei. Estou falando do art. 611-A, do PL 6.787/16, o qual assegura a prevalência do negociado sobre o legislado.

Esse artigo prevê que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, por exemplo, dispuserem sobre enquadramento do grau de insalubridade.

Ora, trata-se de mais uma evidência do quanto nocivo ao trabalhador é o PL em apreço. Previsão legal inegavelmente irresponsável, delega ao sindicato da categoria profissional e ao empregador ou à sua entidade de classe deliberar sobre graus de insalubridade, deixando claro que eles podem desprezar, por completo, históricos e criteriosos parâmetros oficiais de medição de

insalubridade, parâmetros esses decorrentes de valioso trabalho das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.

Com efeito, deixar a estipulação do grau de insalubridade de uma atividade ou operação a critério de empregador e de sindicatos muitas vezes pelegos, desprezando os padrões oficiais do Ministério do Trabalho, mais do que uma temeridade, configura, a meu ver, autorização para violação de vários direitos fundamentais, como o são o direito à saúde, previsto no art. 6º, e o direito à melhoria de sua condição social e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, previstos no art. 7º, caput, e inciso XXII, todos da Constituição Federal.

(21) Aliás, ao inovar prestigiando o convenicionado sobre o legislado, o PL 6.787/16 terminará por desagradar a muitos empresários que ainda não se deram conta do potencial nocivo dessa reforma. É que, ao permitir acordos coletivos restritivos de direitos legais, o PL poderá levar a graves comprometimentos ao equilíbrio de mercado. Favorecerá o chamado dumping social. Como os ajustes poderão ser celebrados por empresa, individualmente, é provável que uma consiga ajustar de modo a reduzir mais direitos de seus empregados do que uma sua concorrente. Portanto, poderá vender o seu produto por menor preço, levando a concorrente à bancarrota, às custas da precarização dos direitos de seus “colaboradores”.

(22) Como se não bastasse tudo isso em desfavor da classe trabalhadora, o PL 6.787/16 cria a estranhíssima figura do autônomo com exclusividade e vinculado de forma contínua sem ser empregado. Sinceramente, não consegui entender o que seria isso. Mas tenho certeza de que é forma de precarizar direitos. Creio que seja a nova roupagem da pejotização. Diz o projeto:

“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

(23) Na senda fragilizadora da proteção ao empregado, a reforma trabalhista em curso prevê que o acordo individual se sobreporá aos instrumentos coletivos no caso de empregado que

ganha igual ou mais do que duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social. Ora, quem disse que o fato de ganhar essa merreca blinda de tal modo o trabalhador que ele possa dispensar a assistência e a proteção sindical? Só por receber um salário desse o empregado terá maior poder de barganhar conquistas ante o poderio patronal? Claro que não. E pior será num cenário de crescente desemprego, como o ora vivenciado pelo brasileiro. Em suma, um atentado ao até hoje consagrado princípio da prevalência da norma mais favorável (ao trabalhador).

(24) Se a reforma trabalhista passar, como se encontra no Senado, parcelas que hoje podem integrar a remuneração do empregado não mais a integrarão. Basta citar as diárias para viagem que excedam a metade do salário ajustado.

(25) O PL 6.787/16 também é terrível para a classe trabalhadora quando, indo na contramão do entendimento do Colendo TST, escancara a possibilidade de dispensa coletiva. A jurisprudência atual exige prévia negociação coletiva para demissão em massa. O PL da reforma, gestado no ventre patronal, dispensa qualquer autorização prévia de entidade sindical ou a celebração de convenção ou acordo coletivos para que tal modalidade de dispensa seja levada a efeito.

(26) Mas não só os trabalhadores perderão com a aprovação do PL aqui referido. Advogados de trabalhadores também sofrerão com a redução do seu mercado de trabalho. E até a Justiça do Trabalho perderá em relevância. Isso fica claro quando se lê o teor do art. 507- A que se pretende inserir na CLT. Ei-lo: *“Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996”*.

Num cenário de recessão e baixa empregabilidade como o que atravessamos, não será fácil encontrar um trabalhador que

venha a se opor a qualquer proposta do patrão. Menos ainda se a proposto for para assinar um documento contendo cláusula compromissória de arbitragem. Sendo assim, mesmo tendo uma remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 10.062,62), creio que o empregado sucumbirá à proposta patronal, pactuando cláusula compromissória de arbitragem. Em o fazendo, no caso de eventual descumprimento do contrato de trabalho, tipo não pagamento de algum direito, a resolução do conflito daí decorrente deverá ser buscada através de arbitragem, tal como previsto na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996. Não mais na Justiça do Trabalho.

(27) Tem mais: O PL 6.787/16 mantém a proibição de estipular duração de convenção coletiva superior a dois anos, porém veda a ultratividade.

(28) Também prevê que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. Ou seja, atenta contra o consagrado princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador.

(29) Evidenciando que também não pretendeu agilizar o processo do trabalho, o PL prevê a contagem de prazos em dias úteis e possibilidade de alteração da ordem de produção de prova, inspirando-se no CPC de 2015.

(30) Empenhados em mitigar o que consideram ser excessivo protecionismo da Justiça do Trabalho à classe operária, os patrocinadores da reforma trabalhista urdiram um PL que dificulta bastante a edição de súmulas pelo TST. Segundo o projeto de lei ora tramitando no Senado, a edição ou alteração de súmulas ou outros enunciados de jurisprudência exigirá o voto de pelo menos dois terços dos membros dessa Corte de Justiça, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas. Não bastasse isso, as sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de

súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

(31) Aliás, o propósito de escapar da atuação da Justiça do Trabalho, desejo de muitos empregadores, também fica evidente no art. 507-B que PL da reforma trabalhista pretende introduzir na CLT. Referido dispositivo faculta a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Ou seja, o projeto de reforma trabalhista pretende dar plena eficácia liberatória a um termo de quitação anualmente assinado pelo empregado, como que a buscar impedir o trabalhador de recorrer à Justiça, ao final de um longo contrato, para discutir acerca de direitos que ele considere sonegados ao longo do vínculo.

Em matéria processual, a reforma também prestigia o interesse da classe patronal, em detrimento dos trabalhadores. Se não, vejamos:

(32) Deixando patente que jamais pretendeu agilizar o processo do trabalho, o PL da reforma trabalhista prevê a contagem de prazos em dias úteis, tal como previsto no CPC de 2015, olvidando que, no processo trabalhista, de regra, o laborista busca receber verbas de natureza alimentar.

(33) A reforma proposta pelo Governo Temer também restringe o impulso oficial, que é marca do processo do trabalho e que, sem dúvida, visa dar mais agilidade à marcha processual, haja vista que, como dito, nesse processo, de regra, discute-se a subsistência do trabalhador. Com a aprovação do texto aprovado na Câmara dos Deputados, o impulso oficial vai ficar limitado aos processos nos quais o reclamante não esteja assistido por advogado, levando, evidentemente, ao retardamento da prestação jurisdicional. O juiz, salvo na exceção mencionada, está proibido de

agir de ofício, por iniciativa própria. Aliás, há outra exceção. O PL vem autorizando o juiz a atuar sem que seja provocado pela parte quando for para decretar a prescrição intercorrente, o que, inegavelmente, resulta em proveito do empregador. Afinal, decretada essa prescrição e não havendo recurso e reforma da decisão em instância superior, o processo é arquivado, mesmo sem que o empregado tenha recebido o que lhe fora deferido na sentença.

Eis mais um claro sintoma a evidenciar que, rompendo tradição quase secular, o legislador atual se guiou pelo princípio da proteção ao empregador.

(34) O PLC 38/2017 também cria enorme embaraço à concessão de gratuidade de justiça ao trabalhador, não se contentando com a mera declaração de pobreza sob as penas da lei. Exige prova da sua miserabilidade.

(35) Também impõe obstáculos à realização de perícias, impedindo o juiz de determinar ao empregador que antecipe parte dos honorários periciais. Isso é o mesmo que impedir o curso do processo, já que peritos dificilmente se dignam a atuar sem honorários prévios. Trata-se, sem dúvida, de um muro erguido para obstar o acesso de trabalhadores à Justiça

(36) O PL ainda embaraça o recebimento do crédito pelo empregado, dificultando a caracterização do grupo econômico. Prevê que a mera identidade de sócios não basta para a caracterização do grupo econômico, exigindo, para a sua configuração, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

(37) Mas há outro claro óbice ao acesso do trabalhador à jurisdição. Atualmente, se o reclamante falta à audiência inaugural de seu processo, a reclamação será arquivada, mas ele poderá renová-la. Pois o PL 6.787/16 impõe restrição à repetição da reclamação arquivada, exigindo que o trabalhador comprove motivo legalmente justificável para ter faltado à audiência na qual se dera o

arquivamento ou recolha, previamente, as custas do processo arquivado, isso como condição para admissão de sua nova reclamação. Mesmo quando ele for beneficiário da justiça gratuita. Isso é o absurdo dos absurdos. Sabemos que cerca de 80% dos que recorrem à Justiça do Trabalho são desempregados. Evidentemente, não tem como pagar as custas processuais sem prejuízo do próprio sustento.

(38) Já no propósito de favorecer a classe patronal, o PL inova ao limitar o valor das custas processuais a quatro vezes o valor máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Além disso, reduz pela metade o depósito recursal para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte e isenta do referido depósito as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

(39) Mais uma vez reverenciando o patronato, o PL prevê que a decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT) depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo. Por que 45 dias? Hoje, uma vez citado o devedor e não efetuando o pagamento, essas restrições se tornam possíveis de imediato. O empregado, sem dúvida, sairá prejudicado.

Enfim, a chamada reforma trabalhista do governo, aprovada na Câmara dos Deputados (PL nº 6.787/16) e que agora tramita no Senado Federal como Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38/17, é muito ruim. É fato que traz algumas inovações louváveis, como o fim do imposto sindical compulsório. Já passava da hora de se prestigiar os sindicatos efetivamente atentos à defesa dos interesses dos trabalhadores por si representados. Cevar sindicato inoperante e dinástico com a verba de subsídio compulsório nada tem de edificante ou proveitoso para os representados.

Todavia, essas poucas alterações *in melius* não se comparam ao elevado número de modificações e inovações

claramente prejudiciais à classe operária, essa, sim, a que deveria ser tutelada pelo Estado.

Américo Plá Rodriguez, juslaboralista uruguaio festejado mundialmente, ressalta, no seu clássico *Princípios de Direito do Trabalho*, que *“Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece ser assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes”*. De fato, o Direito do Trabalho surgiu para impedir a exploração do empregado pelo empregador. Daí porque o legislador sempre se inclinou para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. A reforma patrocinada pelo governo Temer, no entanto, subverte essa lógica. Impiedosa com o trabalhador, fez clara opção pelo empresariado, esvaziando, destarte, o sentido da existência do Direito do Trabalho.

Portanto, a sociedade brasileira tem o dever de bradar contra essa reforma.

PAULO MONT´ALVERNE FROTA é Juiz do Trabalho do TRT da 16ª Região/MA, Professor Universitário e Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho