

## **DEPOIS DE MAIS DE MIL ALTERAÇÕES, A CLT AINDA CARECE DE REFORMA**

**Benedito Calheiros Bomfim**

Em suas mais de seis décadas de vigência, a Consolidação das Leis do Trabalho sofreu mais de mil alterações em seus *caput*, parágrafos, letras, alíneas, incisos. Paralelamente, editou-se uma legislação extravagante mais extensa do que o próprio Estatuto trabalhista. Tanto as modificações no texto original como na legislação correlata foram efetuadas, com vistas à atualização, modernização, agilização processual, adequação às inovações tecnológicas e às mutações nas relações de trabalho.

Não obstante todas essas mudanças, a CLT ainda carece de reforma a fim de ajustá-la à realidade, aprimorá-la material e processualmente.

Acontece que na área do direito sindical e coletivo, talvez a mais relevante do direito do trabalho, e que necessita de urgentes mudanças, tais como a obrigatoriedade da contribuição sindical, a unicidade sindical, a instauração de dissídio coletivo, direito de greve do servidor público, o exagero dos vereditos sobre a abusividade das paralisações do trabalho, tudo isso depende de Emenda Constitucional ou de Lei Complementar, pelo que não cabe no quadro das presentes propostas de reforma da CLT. O mesmo sucede no segmento da magistratura, no tocante ao período de férias e da aposentadoria compulsória, temas que, estranhos ao Estatuto trabalhista, estão também sujeitos a mudança constitucional. Por igual, há que tornar obrigatório o cumprimento da jornada de oito horas dos servidores da Justiça do Trabalho, para melhor atendimento ao público e maior eficiência dos serviços judiciais, em obediência, aliás, a uma Resolução recém-aprovada pelo CNJ.

Isto posto, comecemos por criticar um dos aspectos mais iníquos da nossa legislação trabalhista. Trata-se do direito de despedida arbitrária conferido ao empregador, ofensivo da dignidade do trabalhador e do trabalho. Primeiramente, ressalte-se que, sem garantia de emprego, passível de demissão ao alvedrio patronal, o trabalhador, no curso da relação de emprego, fica inibido de reclamar os direitos que lhe são assegurados na Constituição e na legislação infra-constitucional, os quais, por isso, perdem sua efetividade. Daí ter a Justiça do Trabalho, com o tempo, se transformado, paradoxalmente, em Justiça dos sem trabalho. Mas não é só. É que, prestando serviço sob o temor da perda do emprego, o trabalhador sente-se inseguro, sob permanente tensão nervosa e psicológica.

A CLT deve ser reformada para, além das hipóteses de justa causa, considerar lícita a despedida fundada em motivo técnico, econômico ou financeiro, caso em que teria o demitido o mesmo direito devido ao dispensado imotivadamente. E, se não comprovada a alegação do empregador, ficaria o empregado com direito de optar pela reintegração com os salários do tempo de afastamento, ou ao recebimento da multa de 100% sobre os depósitos do FGTS.

O Instituto dos Advogados Brasileiros aprovou Projeto de lei complementar de autoria de Arion Sayão Romita, em que propõe seja considerada despedida abusiva, em artigo a ser introduzido na CLT, aquela que “contrariar a moral e os bons costumes ou tiver por motivo o exercício de atividades sindicais do empregado, represália ou perseguição, discriminação por motivo de gênero, raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, idade, estado de saúde, deficiência, natureza do trabalho ou qualquer outro motivo que desrespeite a dignidade do trabalhador.” E, na ocorrência para a ocorrência dessa hipótese de despedida, faculta ao empregado “optar entre: I – reintegração no emprego, com percepção da remuneração correspondente ao período de afastamento; II – percepção, em dobro, da remuneração do período, além do levantamento do saldo de sua conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço”.

Parece-nos cabível e recomendável a inserção de mais essas disposições na Consolidação Trabalhista.

Nas despedidas coletivas, as dispensas deverão recair primeiramente em empregados mais jovens, com menos tempo de serviço. Todas demissões, individuais ou coletivas, deverão ser comunicadas por escrito, sob pena de serem consideradas nulas.

No só a falta de garantia no emprego retira a efetividade dos direitos legalmente reconhecidos ao trabalhador. A morosidade processual, no fundo, produz o mesmo efeito. Desempregado, ao reclamar direitos que lhe foram sonegados, o trabalhador não tem como suportar a longa duração do pleito, e se vê na contingência de aceitar acordo lesivo aos seus interesses, proposto pelo ex-empregador geralmente assistido por advogado de sua confiança.

Outra disposição da CLT que está a exigir imediata revogação é a do art. 791, que confere às partes o direito de se auto-representarem no processo trabalhista. Acontece que a Justiça do Trabalho que, na sua origem, era informal, simples, prática, ocupando-se somente de questões triviais, com o tempo, absorveu intrincados institutos processuais civis, hipertrofiou-se, tornou-se técnica e complexa. As singelas instalações originais dos Tribunais converteram-se em edifícios suntuosos. O exercício do *jus postulandi* tornou-se inviável, prejudicial ao próprio trabalhador, impondo-se a obrigatoriedade da assistência de advogado.

Ocorre que, contratando advogado de sua confiança, ainda que faça depender o pagamento dos honorários do êxito da causa, terá que deduzi-los da verba que lhe for reconhecida judicialmente. Vale dizer, nunca receberá integralmente o que teve deferido por sentença, depois de anos de tramitação da causa.

Na certeza de que, vencido na ação a que deu causa, estará desobrigado de arcar com honorários de sucumbência, o empregador faltoso, inadimplente, sonegador de obrigações trabalhistas, sente-se encorajado a induzir o empregado a recorrer à Justiça, seguro de que estará fazendo um bom negócio. Com o assim proceder, contribui para congestionar ainda mais a já assoberbada Justiça do Trabalho. Dessa lentidão na solução do feito resulta maior agravamento da inefetividade dos direitos trabalhistas e da prestação jurisdicional. Já é cediço dizer-se que justiça atrasada é justiça pela metade, incompleta, parcial.

Ninguém mais, em sã consciência, pode sustentar que o trabalhador tenha capacidade técnica de, pessoalmente, defender-se em Juízo. Urge, pois, revogar o art. 791 da CLT, que, obsoleto, já cumpriu, e bem, o seu papel histórico.

Por outro lado, a facultatividade da presença do advogado, admitida no processo trabalhista, é incompatível com o art. 133 da Constituição/88 que, ao estabelecer que “o advogado é indispensável à administração da Justiça”, não excepcionou dessa regra a Justiça do Trabalho. O Ministro Arnaldo Süssekind, co-responsável pela inserção do art. 791 na CLT, num gesto de probidade intelectual e científica, assinou, conjuntamente com o autor do presente artigo e com o Presidente da Comissão de Honorários de Sucumbência da OAB/RJ, anteprojeto de lei, já em tramitação no Congresso propugnando a revogação do aludido artigo 791 (O Anteprojeto de lei na Câmara dos Deputados recebeu o número PL 5452/2009).

Depois dessa atitude do co-criador do jus postulandi, como continuar a advogar a manutenção desse anacrônico instituto? A dispensa de advogado e a inexistência de honorários fazem com que muitos considerem a Justiça do Trabalho uma justiça inferior, de segunda classe.

É sabido que, em audiência, comumente o reclamante, que muitas vezes mal conhece os motivos de sua dispensa, vê-se surpreendido com os fatos e fundamentos alegados na contestação, a qual, não raro, vem acompanhada de documentos que desconhece. Audiência única, não tem ele, ainda que assistido por advogado, como defender-se do imprevisto, mesmo porque pode ter ido preparado e levado testemunha supondo que outro fosse o motivo de sua demissão. Fica ao arbítrio do Juiz que na maioria das vezes não tem essa compreensão, marcar outro dia para o prosseguimento da audiência a fim de que o reclamante possa defender-se, produzir sua prova. Para evitar procedimento tão desigual e injusto, em que o reclamante fica à mercê da surpresa e até da malícia do contestante, é necessário que o reclamante tenha ciência do teor da contestação, no mesmo prazo dado ao reclamado para conhecimento dos termos da reclamação. Como falar em garantia de plena defesa e observância do devido processo legal, se assim não se proceder?

No tocante à celeridade processual, vale a pena observar que, se o Juiz da Vara do Trabalho, rejeitada a conciliação, ouvisse de imediato o depoimento das partes, certamente, em muitas reclamações, se daria por esclarecido e dispensaria a oitiva de outras provas. Se necessária a oitiva de testemunhas, tomaria primeiramente o depoimento das arroladas pela parte incumbida do ônus da prova, e se desta não se desincumbisse ela satisfatoriamente, daria por encerrada a instrução, ficando em condições de sentenciar de imediato. Com enorme proveito isso foi feito pelo titular da antiga 3ª Junta de Conciliação do Rio de Janeiro, Sebastião de Oliveira. Nenhum juiz, porém, adota tal procedimento, embora nada na lei o proíba. Por isso, deve a CLT tornar tal prática explícita, obrigatória.

Ao elenco de atos faltosos do empregador, justificadores da rescisão do contrato pelo empregado, há que acrescentar as figuras do dano moral e do assédio sexual, já admitidos na jurisprudência especializada, passível o primeiro de reparação pecuniária.

É consabido que o calcanhar de aquiles do processo trabalhista é a execução da sentença. Como os juízes trabalhistas, pouco receptivos a inovações processuais, resistem em aplicar a multa prevista no CPC para a execução forçada, tal prescrição deveria ser transposta para o processo do trabalho, com o que desestimularia a procrastinação da execução.

O instrumento de que dispõe o juiz para fazer respeitar seus atos é aplicar com rigor as sanções previstas para a litigância de má-fé e os expedientes procrastinadores. Na Justiça do Trabalho, entretanto, essa penalidade é aplicada com tibieza, o que contribui para a dilação processual.

Não raro se vê, nas obrigações de fazer, casos em que a sentença condena o vencido a pagar prestações vincendas e mandar consignar nos contracheques o salário reajustado. Não é incomum, contudo, que a determinação seja descumprida, obrigando o exequente a promover sucessivas liquidações sem que o executado sofra qualquer sanção pecuniária.

Há que introduzir um dispositivo penalizando, com acréscimo de um percentual sobre o valor da condenação, a parte em cada recurso em que vier a ser vencida, o que desestimularia apelos procrastinatórios.

Essas são algumas sugestões que aqui deixamos para que figurem entre tantas outras propostas de alteração da CLT.

**Foi presidente do Instituto dos Advogados Brasileiros, Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, da Associação Carioca dos Advogados Trabalhistas e conselheiro federal e Seccional da OAB**

**\* O texto publicado não reflete necessariamente o posicionamento do IAB**