

LIDA

BOLETIM INFORMATIVO ÁREA TRABALHISTA

EDIÇÃO EXTRAORDINÁRIA
FEVEREIRO DE 2018

TRIBUNAIS

Instrução Normativa sobre aplicação temporal da Reforma Trabalhista . (p.2)

Mantida rescisão indireta do contrato de trabalho de empregada obrigada, por sua orientação sexual, a utilizar o banheiro destinado aos deficientes . (p.2)

Garantida redução de 50% da jornada de trabalhador com filho portador de deficiência . (p.3)

LEGISLAÇÃO

Acordos Extrajudiciais. Regras específicas do TRT da 2ª Região. (p. 5)

TRT's das 5ª, 9ª, 15ª e 17ª Regiões suspenderam os prazos por conta do número excessivo de publicações após o fim do período de recesso. (p.7)

LIDA é um boletim elaborado pela Área Trabalhista de CSMV Advogados | sócia responsável: Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br)

O LIDA é escrito mensalmente e tem caráter meramente informativo, visando fomentar o debate e, portanto, não deve ser considerado como opinião legal para situações específicas.

2017. Direitos autorais reservados a CSMV Advogados

Em 6.2.2018, o Pleno do TST suspendeu a sessão que trataria da revisão de toda a jurisprudência do Tribunal, com base nas alterações trazidas pela Reforma Trabalhista. Alternativamente, foi aprovada a criação de uma comissão especial que deverá apresentar proposta de instrução normativa sobre a aplicação da reforma trabalhista.

Um dos pontos em discussão é a aplicação na norma no tempo, na medida em que não há que se falar em retroatividade da norma e tal situação não poderia ser

alterada por superveniência da medida provisória (MP 808) editada pelo Presidente da República, que aplicou a reforma a todos os contratos, indistintamente.

A comissão criada tem 60 dias para elaborar a proposta.

Os advogados pediram uma audiência pública para que possam se manifestar, mas não há garantia de que ela ocorra.

Fonte: <http://www.migalhas.com.br>

Mantida rescisão indireta do contrato de trabalho de empregada obrigada, por sua orientação sexual, a utilizar o banheiro destinado aos deficientes.

O TRT da 2ª Região manteve a decisão de primeiro grau que declarou a rescisão indireta pretendida por empregada que ajuizou ação trabalhista alegando ser vítima de humilhações decorrentes de sua orientação sexual.

De acordo com a Petição Inicial, a partir do processo de mudança de sexo ao qual se submeteu, a empregada passou a ser discriminada na empresa em que trabalhava. Esta, em sua Defesa, sustentou que a empregada foi demitida por justa

causa em decorrência de abandono de emprego.

O Juízo de primeiro grau entendeu que as faltas, ocorridas a partir do dia em que a Reclamante se afastou do trabalho e postulou a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, não podem ser consideradas para caracterização de abandono de emprego.

Segundo a testemunha da empregada, seus superiores hierárquicos “costumavam chamar a autora na mesa

para fazer piadinhas, indagando se a autora era homem ou mulher". Ainda de acordo com relatos, a supervisora determinou que a empregada fizesse uso do banheiro de deficientes.

Consta ainda dos autos que o sanitário que deveria ser utilizado pela empregada "não possuía chave, ficando o acesso livre". Por isso, a empregada solicitava a colegas que a acompanhassem "ao banheiro para garantir que ninguém adentrasse".

Os Desembargadores da 10ª Turma do TRT da 2ª Região ressaltaram que a demanda denunciando a falta grave patronal e pretendendo a rescisão indireta do contrato de trabalho foi distribuída sete dias após o último dia trabalhado. Segundo o acórdão, "esse fato confirma que o autor não pretendeu abandonar o emprego, mas reivindicar os direitos entendidos por devidos, tendo em vista as

alegações que embasaram a justa causa patronal".

Assim o acórdão, de relatoria da desembargadora Sônia Gindro, confirmou a decisão proferida em primeiro grau e concluiu que "restou cabalmente comprovado que a autora era vítima de humilhações claramente decorrentes da sua opção sexual, o que enseja a rescisão indireta do contrato de trabalho".

Ainda, consta do acórdão que "a falta empresária se protraiu no tempo, pois as humilhações só cessaram com a rescisão do pacto contratual. Portanto, não se esvaiu o requisito da imediatidade. Em decorrência, reconheço a existência de falta grave do empregador a autorizar a rescisão do contrato de trabalho".

Ainda cabe recurso da decisão.

Fonte: <https://www.aasp.org.br>

Garantida redução de 50% da jornada de trabalhador com filho portador de deficiência .

A 11ª Câmara do TRT da 15ª Região deu provimento ao recurso de um funcionário do Departamento Estadual de Trânsito (Detran) declarando seu direito à redução de 50% de sua jornada de trabalho padrão, para que possa cuidar de seu filho portador de deficiência.

Foi determinado o cumprimento imediato

da, independentemente do trânsito em julgado.

A fundamentação da defesa da Reclamada se deu no sentido de que inexistia previsão legal para a pretensão formulada, bem como de que "a competência para instituir o regime de trabalho de seus servidores é exclusiva do Estado empregador e que a

exceção postulada não encontrava previsão sequer no edital do concurso público que vincula o autor".

A decisão do TRT se baseou em alguns princípios da Constituição Federal, tais como justiça social, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e a valorização do trabalhador.

Ainda com base nos mandamentos constitucionais, o acórdão destacou os objetivos fundamentais da República (artigo 3º), como o de "construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (incisos I, II, III e IV).

Também se valeu do artigo 5º da Constituição, segundo o qual "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza"; do artigo 7º, que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência, e do artigo 203, da mesma Carta, que "preceitua que a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: III - a promoção da integração ao mercado de trabalho; IV - a habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de

deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária".

Por fim, citou o inciso II, do artigo 227, que determina "a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas com deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente com deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos".

Para o TRT da 15ª Região, no caso específico, "há provas de que o reclamante é pai de jovem portador de deficiência, totalmente dependente de seus cuidados em todos os atos da vida cotidiana" e que o quadro é agravado em razão de que o jovem de 19 anos (na data do ajuizamento da ação) sofre frequentes crises de epilepsia, distúrbios neurovisuais, problemas congênitos de ordem neurológica, crises convulsivas graves e diárias, e que foi abandonado pela mãe, aos 4 anos de idade. O pai, pelo que se comprovou nos autos, é o único responsável por zelar pela saúde, educação e bem-estar de seu filho.

Concluiu, assim, que "a redução da jornada de trabalho do reclamante, sem qualquer prejuízo salarial, e sem a necessidade de compensação, é de rigor, como forma para garantir a efetiva inserção social da pessoa com deficiência,

notadamente no que toca à dignidade da pessoa humana, visando sua educação, convívio familiar, bem como os deveres de guarda e cuidado que a família, a

sociedade e o Estado devem garantir".

Fonte: <http://www.csjt.jus.br>

Acordos Extrajudiciais. Regras específicas do TRT da 2ª Região.

A possibilidade de acordo extrajudicial é uma das novidades da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

De acordo com os artigos 855-B e 855-E da CLT, as partes poderão realizar acordo extrajudicialmente e peticionar a uma Vara do Trabalho, requerendo a homologação dos termos ajustados.

O TRT da 2ª região instituiu procedimento segundo o qual a Vara enviará os autos para o o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT-2), que analisará o pedido a ser homologado, com base em algumas diretrizes, abaixo exemplificadas:

- Não basta que os advogados subscrevam as petições de acordo. É necessário que se habilitem no PJe do TRT-2 (a falta de habilitação dos advogados das partes impede a marcação de audiência e a intimação das partes);
- Os Juízes poderão (i) indeferir as Petições Iniciais se verificarem ilegalidades nos acordos noticiados; deferir a homologação; (ii) determinar o saneamento de defeitos processuais; ou (iii) marcar audiência para oitiva dos requerentes;
- As custas de 2% sobre o valor do acordo devem ser adiantadas pelos requerentes e rateadas entre os interessados;
- O recolhimento de custas será determinado no despacho que receber a Petição Inicial, pelo Juiz do Cejusc-JT-2;
- A Petição Inicial deverá conter (i) a identificação do contrato ou relação jurídica; (ii) as obrigações pactuadas (valor, tempo e modo de pagamento); (iii) a cláusula penal; (iv) os

títulos negociados e os valores respectivos; (v) o valor da causa; e (vi) a responsabilidade pelos recolhimentos fiscais e previdenciários;

- A audiência não é obrigatória, mas o Cejusc-JT-2, em regra, deverá marcá-la.
- Os Juízes poderão atuar diretamente nas audiências, ou por intermédio de conciliadores, sempre com supervisão do Magistrado, que é o único competente para homologar o acordo;
- A ausência injustificada de quaisquer dos requerentes na audiência provocará o arquivamento do processo, com extinção sem resolução do mérito;
- A Petição Inicial deverá discriminar as parcelas objeto da transação, definindo a natureza jurídica respectiva, respeitados direitos de terceiros e matérias de ordem pública;
- A quitação envolvendo sujeito estranho ao processo ou relação jurídica não deduzida em Juízo somente é possível no caso de autocomposição judicial em processo contencioso e deve ser limitada aos direitos (verbas) especificados na petição de acordo;
- A existência ou não de vínculo de emprego não está ao arbítrio dos requerentes;
- Quanto a questões processuais, o Juiz poderá determinar aos requerentes a emenda da petição inicial, previamente ou em audiência, mediante redesignação;
- Quanto ao mérito, não cabe dilação probatória, devendo o processo ser resolvido pela homologação ou não;
- Não serão expedidos alvarás para liberação de FGTS e seguro-desemprego;
- Após a audiência, a critério do juiz do Cejusc-JT-2, os autos poderão ser conclusos para prolação da sentença;
- O processamento de eventual recurso será apreciado pelo Juiz da Vara do Trabalho de origem;

- Os acordos homologados são títulos executivos judiciais. A execução deve ser processada perante o Juiz da Vara do Trabalho de origem.

Fonte: <http://www.aasp.org.br>

TRT's das 5ª, 9ª, 15ª e 17ª Regiões suspenderam os prazos por conta do número excessivo de publicações após o fim do período de recesso.

O artigo 775-A da CLT trouxe importante alteração para os advogados, em especial para aqueles que trabalham de forma autônoma. De acordo com referido dispositivo, "Suspende-se o curso do prazo processual nos dias compreendidos entre 20 de dezembro e 20 de janeiro". No entanto, o que se viu quando do retorno dos prazos processuais foi uma verdadeira "avalanche" de publicações. Apenas no TRT da 9ª Região, por exemplo, foram 25.300 (vinte e cinco mil e trezentas) publicações somente no dia 22.1.2018.

Por esta razão e a fim de evitar prejuízos, alguns TRTs suspenderam seus prazos. São eles:

- TRT da 5ª Região (Ato nº 32/2018) – prazos suspensos entre 23 e 26.1.2018;
- TRT da 17ª Região (Ato nº 07/2018) – prazos suspensos entre 23 a 26.1.2018;
- TRT da 9ª Região (Portaria Conjunta nº 4/2018 – o retorno dos prazos processuais teve início em 23.1.2018;
- TRT da 15ª Região (Portaria GP nº 9/2018) – prazos suspensos entre 22 e 26.1.2018.

Fonte: <http://www.aasp.org.br>

O LIDA é um Boletim informativo desenvolvido mensalmente pelos integrantes da Área Trabalhista de CSMV Advogados
Sócia da Área Trabalhista: Thereza Cristina Carneiro

Participaram da elaboração desta edição: Thereza Cristina Carneiro (tcaneiro@csmv.com.br) e Maria Rita Floriano Ernesto (mfloriano@csmv.com.br).