



#lide

Reforma ■
trabalhista:
*entenda as
principais
mudanças*

*Mães trabalhadoras
têm direito à redução
de jornada para
cuidar de filhos
com doenças graves* ■

*Décima Região
pacífica
jurisprudência sobre
concursos públicos* ■

A hand is holding a black smartphone. The screen of the phone is blue and displays the white text 'JTe' in a stylized font. The background of the image is a blurred indoor setting with warm lighting.

JTe

Agora a Justiça
do Trabalho
da 10ª Região está
no aplicativo JTe.

Sistema Android e IOS
Baixe agora no seu celular!

#Editorial

Caros leitores,

A Justiça do Trabalho testemunha um momento de grande e profunda transformação nas relações de trabalho diante da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a pretexto de modernizá-la. O que se avizinha é um cenário de muitas incertezas, tanto para magistrados quanto para trabalhadores e empregadores. Portanto, nada mais oportuno do que colocar a reforma trabalhista na pauta principal desta quarta edição da revista #Lide – segunda exclusivamente disponível nas plataformas digitais.

Na reportagem, o leitor confere as principais mudanças trazidas pela nova legislação e ainda a opinião de renomados operadores do Direito sobre as implicações e as possíveis consequências dessas alterações para a vida do trabalhador e também para o futuro da Justiça do Trabalho. A prevalência do negociado sobre o legislado, a terceirização para atividade-fim, o aumento da jornada e a diminuição do intervalo, o fim da contribuição sindical e as dificuldades para acesso à justiça são alguns dos assuntos abordados no texto.

Outro destaque desta publicação é a recente jurisprudência que se tem formado em torno da garantia de redução da jornada de trabalho a mães trabalhadoras que precisam acompanhar filhos portadores de doenças graves em terapias e tratamentos. Desembargadores e juízes da Décima Região têm julgado casos em que se discute, sobretudo, a proteção a ser dada às crianças, principalmente, daquelas incapacitadas física, mental e socialmente.

Ainda nesta edição, confira a cobertura de duas palestras realizadas em Brasília no início de 2017 – organizadas pela Escola Judicial do TRT10 –

sobre reforma da Previdência, proferidas por juízes do trabalho especialistas no assunto. Os eventos foram abertos a participação de magistrados e servidores e ajudaram a esclarecer dúvidas e a fomentar o importante e urgente debate acerca das mudanças previstas na PEC 287/2016, em tramitação no Congresso Nacional.

E, como já é tradição, a #Lide sempre exhibe em suas páginas um ensaio fotográfico. Desta vez, o foco escolhido para o registro fotográfico foi o transporte público no Distrito Federal. As imagens da Rodoviária do Plano Piloto aproximam o leitor do ambiente de trabalho e do cotidiano de rodoviários e metroviários, categorias profissionais que atuam em serviços essenciais à população sem deixarem de lutar por melhorias das condições de trabalho.

Na seção #Em pauta, uma esclarecedora entrevista com o juiz Alexandre de Azevedo Silva sobre a Resolução 219 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que é parte das medidas a serem adotadas pelo Judiciário para priorização da primeira instância. Já no final da revista, uma reportagem sobre a pacificação da jurisprudência referente a processos que tratam da contratação de candidato aprovado em concurso público e preterido pela contratação de terceirizados. Para fechar, uma novidade: notas curtas de fatos e notícias sobre a Justiça do Trabalho do Distrito Federal e do Tocantins.

Boa leitura!

Pedro Luís Vicentin Foltran
Desembargador presidente do TRT10

#Índice

EM PAUTA Entrevista 6

Juiz Alexandre de Azevedo Silva
Resolução nº 219/2016:
o primeiro passo para a melhoria
desejável da prestação jurisdicional.



CAPA: reforma trabalhista
deve precarizar as relações
de emprego e inviabilizar
a atuação da Justiça 10

TENDÊNCIA:
mães trabalhadoras têm
direito a acompanhar de
perto tratamento de filhos
com doenças graves 16



EM FOCO: Parada Terminal
Ensaio fotográfico 20

PREVIDÊNCIA:
Décima Região fomenta
o debate sobre a reforma
da Previdência 26



CONCURSO PÚBLICO:
TRT pacifica jurisprudência
sobre concursos públicos 30

#Expediente

Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região - Distrito Federal e Tocantins
Presidente e Corregedor:

Des. Pedro Vicentin Foltran

Vice-Presidente e Ouvidor:

Des. Maria Regina Machado Guimarães

Secretário-Geral da Presidência:

Marysol Bertolin Damasceno

Diretor-Geral:

Rafael Alves Bellinello

Revista Jurídica do TRT 10ª Região - Edição Nº 4 - 2017

Produzida pelo Núcleo de Comunicação Social

Jornalista Responsável: Flávia Gontijo Corrêa

Edição: Bianca Nascimento

Reportagem: Bianca Nascimento e Mauro Burlamaqui

Produção Gráfica: Aline Rodrigues Rodriguez

Projeto Gráfico e Diagramação: Ricardo Bermudez

Ensaio Fotográfico: Nayane Cordeiro

Fotos/Imagens: Depositphotos e acervo do TRT10

SAS Qd. 1, Bl. D, Praça dos Tribunais Superiores - CEP.: 70097-900 - Brasília-DF

www.trt10.jus.br

imprensa@trt10.jus.br



Resolução nº 219/2016: o primeiro passo para a melhoria desejável da prestação jurisdicional

Por Bianca Nascimento

Entrevista com o Juiz Alexandre de Azevedo Silva

Com o propósito de equalizar a distribuição da força de trabalho entre primeiro e segundo graus, proporcionalmente à demanda de processos, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou em 2016 a Resolução nº 219, que tem provocado muita polêmica nos tribunais, já que as mudanças impostas implicam movimentação de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança. A medida é um desdobramento da Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição, lançada pelo CNJ após a realização de um diagnóstico que identificou a sobrecarga de trabalho e o mau funcionamento da primeira instância como causas principais da morosidade sistêmica atual do Poder Judiciário.

Nesta entrevista, o juiz auxiliar da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10), Alexandre de Azevedo Silva, que já foi diretor dos Foros de Palmas, no Tocantis, e de Taguatinga, no Distrito Federal, faz uma análise do cenário de implantação da Resolução do CNJ e das dificuldades e entraves enfrentados pelos tribunais. O magistrado acredita que a iniciativa, apesar de ser positiva, é apenas o primeiro passo de um longo caminho para se alcançar a melhoria desejável da prestação jurisdicional. Aperfeiçoar o desempenho do Judiciário, para o juiz, é um processo

que ainda carece de um estudo qualitativo dos processos de trabalho e dos modelos de gestão das unidades judiciais.

Por que o CNJ editou a Resolução 219?

O Conselho Nacional de Justiça, no ano de 2013, realizou estudos sobre a realidade do Poder Judiciário Brasileiro e, com base nos relatórios estatísticos disponíveis naquele ano, apurou que 90% (noventa por cento) dos processos judiciais em tramitação estão nas unidades judiciais de primeiro grau, ensejando uma taxa de congestionamento média de 72%, 26 pontos percentuais acima da taxa existente no segundo grau.

No diagnóstico realizado pelo CNJ, a sobrecarga de trabalho e o mau funcionamento da primeira instância estão entre as causas principais da morosidade sistêmica atual do Poder Judiciário, razão pela qual aquele Conselho instituiu, por meio da Resolução CNJ nº 194/2014, a Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição. Uma das linhas principais de atuação desta política prioritária é a equalização da distribuição da força de trabalho entre primeiro e segundo graus, proporcionalmente à demanda de processos.



O teor da Resolução aparenta ser inovador, mas, em verdade, há milênios os orientais já apregoam que a solução para quase tudo na vida está na busca do equilíbrio, dentro de uma visão holística e integral.

Nesse sentido, a sua importância é imensa, pois se o primeiro grau está sobrecarregado e com taxa de congestionamento bem superior à do segundo grau, e se, como apontam as estatísticas, é na primeira instância que se soluciona a maior parte dos processos judiciais, a equalização da mão de obra propiciará, em tese, a melhoria da prestação jurisdicional onde mais se precisa, com ganho geral para o sistema judiciário, pensado de forma global.

Há, no entanto, de se ter prudência nesta afirmação, pois a equalização da mão de obra é apenas um primeiro passo de uma longa caminhada rumo a uma desejável melhoria da prestação jurisdicional, que há de ser célere e efetivamente adequada para atender às necessidades da sociedade brasileira. Faço esse alerta porque o problema do Judiciário é bem mais complexo e não se resume apenas a má distribuição da mão de obra entre o primeiro e o segundo graus de jurisdição.

Qual a importância dessa política prioritária?

A Resolução CNJ nº 219, apesar de muito polêmica no meio dos tribunais, tem, ao meu sentir, um mérito indiscutível: ela, corajosamente, enfrenta um problema crônico e inadiável do Poder Judiciário, com os melhores propósitos de tentar resolvê-lo.

É preciso, também, modernizar a gestão, os métodos e os processos de trabalho, bem como a legislação processual, para que a melhoria da prestação jurisdicional se efetive e apresente resultados concretos. Em muitas unidades judiciais, o simples aumento da força de trabalho, com os atuais modelos de gestão adotados, não implicará, necessariamente, melhoria real alguma.

A Resolução nº 219, portanto, não é a panaceia para todos os nossos males, mas é uma importante tentativa de iniciar o processo de cura em um sistema judiciário adoentado.

Como a Resolução 219 pode ajudar na melhoria dos serviços judiciários?

A Resolução do CNJ visa dar efetividade a essa linha de atuação da política de priorização do primeiro grau, normatizando e traçando os critérios técnicos para que tal equalização de mão de obra seja implantada nos tribunais, com base em duas premissas centrais: a) onde existem mais processos a julgar, deve existir, proporcionalmente, mais mão de obra apta a realizar tal tarefa; e b) deve existir equilíbrio na fixação do valor remuneratório dessa mão de obra, também proporcional à carga de trabalho entre os dois graus de jurisdição, de modo a preservar o atrativo de permanência econômica do servidor na sua unidade de lotação.

Logo, a tendência é que haja uma melhoria de desempenho no primeiro grau. Fazendo uma analogia, se eu contrato o Neymar para o PSG e mais uns dois ou três craques, há uma tendência que o PSG jogue bem melhor do que jogava antes, mas isso não quer dizer que vai ser sucesso, porque não podemos desprezar nesse contexto a questão da gestão e ainda outros fatores que influenciam no desempenho de cada unidade judicial. Há varas do trabalho, por exemplo, com 12 servidores e um desempenho extremamente eficiente e há outras totalmente destroçadas com a mesma quantidade de servidores e de funções.

Quais os problemas da Resolução 219?

Ela se preocupou em tratar da equalização da força de trabalho por meio de uma fórmula matemática. Essa fórmula trabalha dentro de um modelo de estatística do Judiciário que sempre foi o modelo quantitativo. Quando se trata de trabalho intelectual, não podemos falar meramente em produtividade com esse critério de produção, como se tivéssemos produzindo cerveja ou laranja. Na verdade, quando a gente fala em desempenho, temos que associar quantidade com qualidade. Não temos nenhum indicador qualitativo do que se faz no Judiciário hoje.



Portanto, a grande crítica ao critério matemático da Resolução do CNJ é que, como ele é meramente quantitativo, um processo de execução, um processo arquivado no primeiro grau ou um acórdão de desembargador é tudo contado como um e os trabalhos são diferenciados. A solução para um problema tão complexo não pode ser reduzida a apenas uma fórmula matemática. Acho que poderíamos exercitar um outro modelo de análise. Precisamos olhar o que se faz. É preciso um equilíbrio.

Por que é difícil equacionar as demandas de pessoal na Justiça?

A busca do equilíbrio é um dos maiores desafios da vida. A dificuldade decorre do fato de o sistema

judiciário não se enxergar de forma holística, integral, mas como instâncias separadas, estanques, divididas, com necessidades e desejos distintos e, porque não dizer, conflitantes.

O excesso de carga de trabalho não é exclusividade do primeiro grau. O segundo grau também trabalha muito, embora, estatisticamente, a sobrecarga seja maior na instância primeira. Mas quem pode ou fica satisfeito em perder mão de obra, em prejuízo de uma sobrecarga de trabalho que já é evidente?

O Judiciário é formado por homens e mulheres, e é humano termos dificuldade em nos resignar com as nossas perdas.

A implantação da Resolução pode ser revista ou adaptada para a realidade de cada tribunal?

Em alguns tribunais, não será possível fazer a distribuição das funções e CJs matematicamente, conforme previsto na Resolução. Então, o CNJ tem admitido que, mediante um consenso, o tribunal faça essa equalização dentro das condições do possível e com bom senso. É o que estamos tentando fazer aqui no TRT10. Penso que dá para construir uma solução que atenda o primeiro grau sem inviabilizar o segundo. Esse é o grande desafio.

Como o TRT10 está tratando o tema? Quais medidas já foram adotadas?

Com muita responsabilidade e cautela, como é desejável e prudente para uma mudança de tamanho impacto e dimensão. A equalização da mão de obra, inevitavelmente, mexe com o modelo organizacional e com a vida de muitos servidores e, por isso, para ser implementada, precisa passar por reflexões técnicas e políticas profundas.

Algumas medidas já foram adotadas, em especial a constituição do Comitê Gestor Regional da Política de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau e a elaboração, por parte desse Comitê, de uma proposta de equalização de mão de obra a ser aprovada pelo Tribunal Pleno. O Tribunal também constituiu um grupo de trabalho, composto por cinco desembargadores, que está estudando a proposta apresentada pelo Comitê de Priorização do Primeiro Grau e também apresentará um estudo técnico propondo um modelo de equalização.

A expectativa é que, após a apresentação destes estudos, e com os diálogos institucionais devidamente travados e finalizados, os desembargadores possam, individualmente, refletir sobre o tema e formarem convicção sobre a melhor proposta de equalização a ser adotada no âmbito da Décima Região. A expectativa é que em breve haja uma deliberação por parte do Tribunal Pleno sobre o modelo de equalização, editando-se uma resolução administrativa sobre a matéria.

Reforma trabalhista deve precarizar as relações de emprego e inviabilizar a atuação da Justiça

Por Bianca Nascimento

A Lei nº 13.467, de 2017 – conhecida como reforma trabalhista – acaba de entrar em vigor trazendo, além de muita polêmica, uma série de dúvidas e incertezas para trabalhadores e empregadores. Magistrados que lidam todos os dias com as centenas de artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – legislação que rege o Direito do Trabalho no Brasil desde 1943 –, acredita que essas mudanças no texto terão impacto negativo nas relações de emprego e também nos atuais procedimentos judiciais, que prezam pela celeridade e efetividade.

Dentre as principais mudanças na legislação, está a que permite acordos individuais entre empregados e empregadores – que prevalecerão sobre a lei. Agora também é permitido criar comissões de trabalhadores em empresas com mais de 200 empregados, os quais podem negociar diretamente com o empregador sem a participação dos sindicatos. A nova legislação libera ainda a homologação de demissões pelo sindicato e acaba com a obrigatoriedade da contribuição sindical.

Com relação às modalidades de contratação e à jornada de trabalho, a reforma estabelece o modelo de trabalho intermitente, por jornada ou hora de serviço; o teletrabalho; a jornada de até 12 horas de trabalho, que não mais contabiliza o tempo de deslocamento em transporte da empresa, de estudo, de alimentação, de interação entre colegas, bem como higiene pessoal e troca de uniforme. O intervalo para descanso que era de, no mínimo, uma hora para jornada de oito horas, agora caiu para 30 minutos.

“Os efeitos dessas mudanças começarão a ser sentidos no segundo semestre de 2018”, espera a juíza Noemia Garcia Porto, vice-presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) e titular da 19ª Vara do Trabalho de Brasília. Segundo ela, a reforma deve estimular o aumento dos contratos precários de trabalho, ao permitir a terceirização irrestrita. Já do ponto de vista do Judiciário, a nova lei traz novas demandas que podem congestionar ainda mais as Varas do Trabalho.

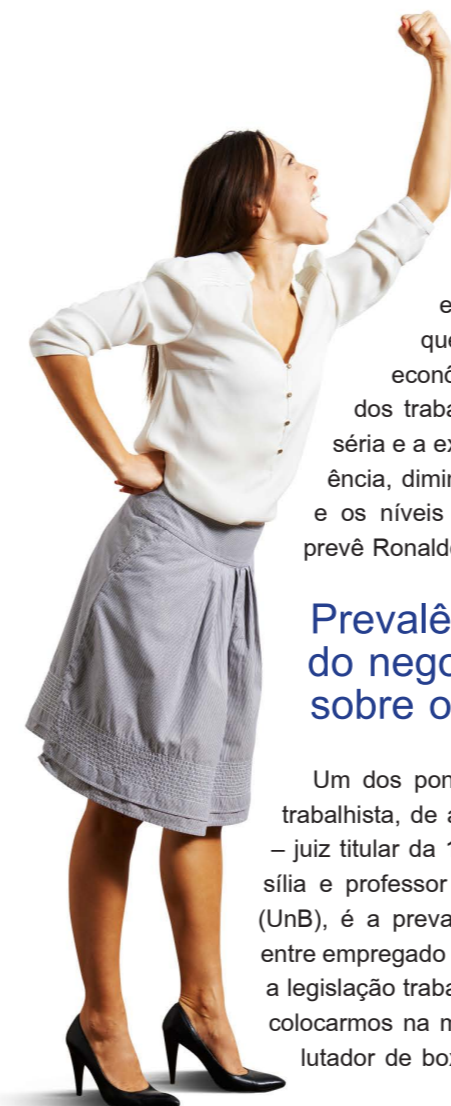
Inconstitucionalidade

De acordo com o desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10) Grijalbo Fernandes Coutinho, é possível que muitos dispositivos da nova lei sejam considerados inconstitucionais. A Justiça do Trabalho está diante de um grande dilema, na opinião do magistrado, já que juízes têm o compromisso com o Direito do Trabalho e com a Constituição Federal ao mesmo tempo. A questão da reforma trabalhista, no entendimento do desembargador, é de cunho social. “Como vamos retirar direitos se a renda média de um trabalhador assalariado sequer alcança três salários-mínimos?”, questiona.

São mais de 200 mudanças realizadas na CLT, das quais o desembargador acredita que, pelo menos, uma parte delas seja passível de ser declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF). “É evidente que a nova lei precisa ser interpretada frente a Constituição da República, ao Direito Internacional do Trabalho e ao Juslaboralismo, amparado na principiologia protetiva obreira. Desse modo, a reforma (trabalhista) é inconstitucional, em todos os seus pontos”, conclui o magistrado.

Falácia

O procurador-geral do Trabalho, Ronaldo Curado Fleury, rebate o discurso de que a reforma trabalhista salvará a economia brasileira, sob fundamento de que poderia desonerar empresas, facilitando a geração de mais empregos. Para ele, esse é um argumento falacioso e mentiroso. O procurador lembra que recentemente a Organização Internacional do Trabalho (OIT) analisou dados dos últimos 20 anos de 63 países. A conclusão do estudo é que a diminuição da proteção dos trabalhadores não estimula a criação de novos postos de trabalho e também não é capaz de reduzir a taxa de desemprego.



“Percebe-se que esse não é um mecanismo efetivo para retomar a criação de empregos no país e terá como efeito tornar a situação do trabalhador brasileiro ainda mais difícil em um momento de contexto econômico-social adverso. E o que é pior: agravará a situação econômica, pois diminuirá a renda dos trabalhadores, aumentando a miséria e a exclusão social e, por consequência, diminuirá o potencial de consumo e os níveis de crescimento econômico”, prevê Ronaldo Fleury.

Prevalência do negociado sobre o legislado

Um dos pontos mais críticos da reforma trabalhista, de acordo com o juiz Paulo Blair – juiz titular da 17ª Vara do Trabalho de Brasília e professor da Universidade de Brasília (UnB), é a prevalência do que for negociado entre empregado e empregador sobre o que diz a legislação trabalhista. “É a mesma coisa que colocarmos na mesma arena de combate um lutador de boxe profissional e um corredor



de final de semana”, compara. Mesma razão pela qual, acrescenta, não se continuou no Brasil com as relações de consumo como elas eram. “Há um desequilíbrio de origem na relação individual e o trabalhador”, explica.

O juiz alerta ainda que a prevalência do negociado sobre o legislado pode colocar o Brasil no patamar civilizatório de economias de países como China e Índia. “É um retrocesso enorme”, avalia o magistrado. “Para continuar empregado, o trabalhador vai abrir mão de tudo até não sobrar nada”, completa. Assim como o desembargador Grijalbo Coutinho, o juiz Paulo Blair também acredita que essa questão esbarra nos direitos fundamentais e o Judiciário será responsável por dar a palavra final sobre a constitucionalidade da Lei nº 13.467/17.

A presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 10ª Região (Amatra10), juíza Rosarita Caron, também critica a reforma trabalhista por autorizar a prevalência do negociado sobre o legislado. “É perverso”, opina. É óbvio, segundo ela, que os trabalhadores se sujeitarão a qualquer proposta, pois precisam do emprego. “É uma questão de sobrevivência. Fazendo uma comparação simples: A formiga tem alguma chance de negociar a sua vida com o tamanduá?”, exemplificou.

Enfraquecimento dos sindicatos

Ainda de acordo com a juíza Rosarita Caron, a nova lei não respeita a principiologia do Direito do Trabalho. “O Brasil não tem uma representação sindical forte. Não é preciso muita experiência para se concluir que o trabalhador, na negociação, é a parte mais vulnerável, pois precisa do emprego para sobreviver e sustentar sua família”, reconhece. Na avaliação da magistrada, a nego-

ciação entre sindicatos representativos de empregados e empregadores, na grande maioria das vezes, é injusta. No lugar de extinguir a contribuição sindical – como feito pela nova legislação, a juíza sustenta a urgência de uma ampla reforma sindical prestigiando a pluralidade das entidades de classe, para que os trabalhadores tenham a opção de escolher qual sindicato melhor os represente.

“Em primeiro lugar deveria haver uma reforma sindical ampla, que fortalecesse os sindicatos para que eles pudessem ter representatividade suficiente para negociações coletivas. A pluralidade sindical é medida que se impõe. Atualmente o Brasil conta com mais de 15 mil sindicatos e pouquíssimos têm condição de negociar. Grande parte sequer participou de alguma negociação”, aponta a presidente da Amatra10.

Terceirização

A reforma trabalhista também consolidou a Lei nº 13.429/2017, conhecida como Lei da Terceirização, que permite às empresas contratarem trabalhadores terceirizados para as funções fundamentais de uma empresa, aquelas ligadas à atividade-fim. “A terceirização existe em vários lugares do mundo. O que se pretende aqui, no entanto, é a terceirização irresponsável. E isso não acontece nem nas relações civis de danos”, salientou o juiz Paulo Blair. Na opinião do desembargador Grijalbo Coutinho, que já desenvolveu duas pesquisas acadêmicas sobre o tema, a terceirização é uma evidente fraude.

É inevitável, na avaliação do procurador-geral do Trabalho, a precarização das relações de trabalho. Hoje, de acordo com ele, a força de trabalho terceirizada já é a maior vítima de acidentes fatais, cerca de 80% do total. Esses trabalhadores também sofrem com piores condições de saúde e segurança no trabalho; recebem salários menores – em média 30% a menos; cumprem jornadas maiores; recebem menos benefícios; permanecem menos tempo na empresa; e sofrem com a fragmentação da representação sindical.

A presidente da Amatra10 também pensa dessa forma. “A terceirização na atividade-fim, não temos como fugir, é o sinônimo da precarização do trabalho. Não

haverá mais empregados nas empresas. Os professores de uma escola poderão ser contratados por empresa intermediária. Alguém já imaginou uma escola sem professores ou hospitais sem médicos e enfermeiros?”, questiona a juíza, que salienta: “Se não houvesse lucro para o empresário e prejuízo econômico para o trabalhador, por que terceirizar?”, indaga a magistrada.

Acordos extrajudiciais

Outro ponto que tem gerado muita discussão na comunidade jurídica é o acréscimo da letra “f” ao artigo 652 da CLT, para permitir a realização de acordos extrajudiciais de matérias de competência da Justiça do Trabalho. “É a primeira vez que vamos para o campo do imprevisível. São ações novas que não têm classificação específica”, explica a juíza Noemia Porto. Para o juiz Auxiliar da Presidência do TRT10 e titular da 1ª Vara do Trabalho de Taguatinga, Alexandre de Azevedo Silva, esse procedimento é um desastre em todos os sentidos. “A reforma (trabalhista) vem para inviabilizar a Justiça do Trabalho”, avalia.

Com essa nova competência, é possível que as homologações de rescisões contratuais, por exemplo, sejam levadas diretamente ao Judiciário, sem que passem pelos sindicatos, conforme ocorria antes da Lei nº 13.467/17. “Os empregadores vão querer a homologação de um acordo extrajudicial, provavelmente, com um valor abaixo do que é devido ao trabalhador. E eu, como juiz, com uma pauta de várias homologações dessas no mesmo dia, não vou poder conferir cálculos e olhar se está tudo certo. As pautas de julgamento das Varas ficarão ainda mais longas”, prevê o juiz Alexandre Silva.

Acesso dificultado à justiça

Com as mudanças nas leis trabalhistas, o trabalhador também terá mais dificuldades para acionar a Justiça, porque o texto torna mais rigorosos os pressupostos para ajuizamento de uma ação trabalhista, limitando o poder de tribunais para interpretar a lei e onera o empregado que ingressar com ação por má fé. O trabalhador agora é obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e arcar com as custas do proces-

so, caso perca a ação. Além disso, o benefício da justiça gratuita só será concedido a trabalhadores com salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Jurisprudência

Os efeitos da reforma trabalhista também serão sentidos na jurisprudência. Estima-se que seja derrubado o conteúdo de oito súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) — com interpretações favoráveis aos trabalhadores. A nova lei impõe, ainda, regras para a criação e alteração de súmulas pelos tribunais, por exemplo, determinando que seja exigida a aprovação do texto por ao menos dois terços dos ministros do TST. A matéria em discussão terá ainda que ter sido decidida de forma idêntica, por unanimidade, em, pelo menos, dois terços das turmas em, pelo menos, dez sessões diferentes.

Execução

A execução de processos trabalhistas também foi afetada pelas mudanças na CLT. O juiz Antônio Umberto de Souza Júnior – titular da 6ª Vara do Trabalho de Brasília e um dos autores da obra “Reforma Trabalhista: Análise Comparativa e Crítica da Lei nº 13.467/2017”, afirma que é difícil localizar avanços na questão processual trazida pela reforma trabalhista. Na avaliação dele, a nova lei limita a atuação do juiz para iniciar a execução, por exemplo. “Criou-se uma amarra que tem pouca eficácia prática”, analisou.

Outro aspecto salientado pelo juiz é o procedimento de liquidação de sentença, que é preparatório e antecede a execução. “Na CLT de hoje, existe uma possibilidade de abrir um contraditório para que as partes se manifestem sobre o cálculo trabalhista. Isso é uma faculdade. Na nova lei, essa faculdade deixa de ser



faculdade e passa a ser uma obrigação. A liquidação deve agora ser necessariamente discutida antes do juiz estabelecer o valor do débito. E fica estabelecido o prazo de oito dias para as partes impugnarem a conta. Se a parte nada disser, não poderá reclamar dos cálculos”, alertou o juiz Antônio Umberto.

No entendimento do titular da 6ª Vara do Trabalho de Brasília, não há muito a comemorar sobre o que vem por aí em matéria de execução na reforma trabalhista. “Há mudanças neutras, mas a maior parte delas é negativa, porque impõe uma postura menos pró-ativa para a Justiça do Trabalho na execução”, ressaltou. Dessa forma, caberá aos juízes exercer a jurisdição com criatividade para que a execução seja efetiva neste novo cenário. “Que o trabalhador tenha uma perspectiva de satisfação dos seus créditos apesar das dificuldades que enfrentaremos”, desejou.

Negociação direta

A nova lei traz ainda outras alterações significativas para a vida do trabalhador. Podem ser negociados diretamente por empregados e empregadores: parcelamento das férias em até três vezes; jornada de trabalho, com limitação de 12 horas diárias e 220 horas mensais; participação nos lucros e resultados; jornada em

deslocamento; intervalo entre jornadas (limite mínimo de 30 minutos); extensão de acordo coletivo após sua expiração; entrada no Programa de Seguro-Emprego; plano de cargos e salários; banco de horas, garantido o acréscimo de 50% na hora extra; remuneração por produtividade; trabalho remoto; registro de ponto. Nesses casos, os contratos de trabalho terão força de lei.

Papel da Justiça do Trabalho

Diante desse cenário de incertezas provocadas por grandes e significativas alterações no Direito do Trabalho, como fica a Justiça do Trabalho? A questão surge em meio ao debate sobre como e a partir de quais pressupostos será interpretada a nova lei. A juíza Rosarita Caron defende, mais do que nunca, que a magistratura siga firme no propósito de cumprir sua missão institucional. “A lei nº 13.467/2017 será interpretada de acordo com os princípios constitucionais aplicáveis, em que pese ter o legislador tentado intervir na independência do magistrado, praticamente dizendo que devemos aplicar a lei sem interpretá-la”, lamenta.

No entendimento do desembargador Grijalbo Coutinho, cabe à Justiça do Trabalho “colocar o trem sobre os trilhos da via única da prevalência dos Direitos Humanos como fator de respeito à Constituição de 1988”. O problema, na opinião do magistrado, é que não há Justiça do Trabalho sem Direito do Trabalho. “E Direito do Trabalho não se define pela sua nomenclatura senão pela sua natureza principiológica protetiva”, observa.

Números da Justiça do Trabalho

Segundo a magistrada, ao contrário do que tem sido propagado, o número de processos aumentará e muito, porque “o último recurso dos que se sentem prejudicados será, sempre, o Poder Judiciário”. O momento histórico que propiciou a reforma trabalhista é definido por ela como de “verdadeiro ataque” à Justiça responsável por solucionar conflitos entre empregadores e empregados. “Não interessa a quem quer explorar o mais vulnerável uma Justiça célere e efetiva. A Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário com a menor taxa de congestionamento do país e a que mais resolve os conflitos judiciais”, complementa.

Contudo, um dos principais argumentos dos defensores da reforma trabalhista é que o Brasil seria responsável por 98% de todas as ações trabalhistas do mundo. O dado, repetido e disseminado incansavelmente por representantes do empresariado, é questionado por alguns especialistas, já que sua fonte é desconhecida e também porque produz um efeito de comparação inviável entre países que possuem legislações muito diferentes, sem contar nas disparidades populacionais de cada nação.

“Trata-se de uma inverdade absoluta. Além disso, no Brasil, o maior número de processos também não está concentrado na Justiça do Trabalho”, rebate a presidente da Amatra10. Segundo ela, conforme dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a Justiça Estadual é que concentra 69,3% das demandas, a Justiça Federal 13,4% das ações e a Justiça do Trabalho, 14,9%. “As associações vêm trabalhando, travando uma luta inglória, na tentativa de desconstruir essas falácias lançadas na mídia”, afirma a juíza Rosarita Caron.

Caminho sem volta?

Em mais de 70 anos de existência, a CLT já sofreu inúmeras alterações. Seriam, então, as últimas mudanças na legislação um caminho sem volta para o Direito do Trabalho? De acordo com o desembargador Grijalbo Coutinho, a resposta é não. Para ele, a história não é um movimento retilíneo progressista. “Há avanços e grandes retrocessos, mas só os trabalhadores podem mudar o curso dessa história”, pondera. A juíza Rosarita Caron é ainda mais pragmática nesse sentido: “Qualquer lei pode ser revogada”, acredita. Só que para isso, a magistrada pensa que, em algum momento, os trabalhadores precisarão “acordar e exigir os seus direitos de volta”, conclui a magistrada.

A expectativa, inclusive, é de que alguns dos pontos da reforma trabalhista sejam modificados por meio de Medida Provisória. Dentre eles, aqueles dispositivos que tratam da participação dos sindicatos nas negociações coletivas, da contribuição sindical, do trabalho intermitente, da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, do trabalho de gestantes em locais insalubres, das cláusulas de exclusividade em contratos de trabalhadores autônomos, entre outros artigos.

Mudanças na CLT que mais afetam o trabalhador

| COMO ERA | COMO FICOU |
|---|---|
| JORNADA | |
| A jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia. | Jornada diária pode ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas semanais. |
| NEGOCIAÇÃO | |
| Convenções e acordos coletivos podem estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação apenas se conferirem ao trabalhador um patamar superior ao que estiver previsto na lei. | Convenções e acordos coletivos prevalecem sobre a legislação. Sindicatos e empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, mas não necessariamente num patamar melhor para os trabalhadores. |
| DESCANSO | |
| O trabalhador que exerce a jornada padrão de 8 horas diárias tem direito a no mínimo 1 hora e a no máximo 2 horas de intervalo para repouso ou alimentação. | O intervalo poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. Se o empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido. |
| FÉRIAS | |
| Parceladas em até duas vezes; a menor não pode ter menos do que 10 dias. | Parceladas em até três vezes; a maior precisa ter no mínimo 14 dias seguidos e as menores não podem ter tempo inferior a 5 dias. |
| GRATUIDADE DA JUSTIÇA | |
| Tem direito quem recebe menos de dois salários-mínimos ou quem declara que não tem condições de pagar. | Faz jus os que recebem menos de 40% do teto do INSS e quem comprova que não possui recursos. |
| TRABALHO INTERMITENTE | |
| Não regulamentado. | São legais os contratos por horas de serviço. |
| TRABALHO REMOTO | |
| Não regulamentado. | A reforma trabalhista consolida a Lei da Terceirização, regulamentando alguns de seus artigos e consolidando a permissão para terceirizar trabalhadores para todas as atividades da empresa. |
| CONTRATO TEMPORÁRIO | |
| 90 dias prorrogáveis por mais 90 dias. | 180 dias prorrogáveis por mais 90 dias. |
| TERCEIRIZAÇÃO | |
| Antes da Lei nº 13.429/2017, não era permitida a terceirização para atividade-fim. | A reforma trabalhista consolida a Lei da Terceirização, regulamentando alguns de seus artigos e consolidando a permissão para terceirizar trabalhadores para todas as atividades da empresa. |
| TERCEIRIZAÇÃO | |
| É descontado o equivalente a um dia de trabalho da folha de pagamento de todos os empregados, sindicalizados ou não. | A contribuição é facultativa. |

Mães trabalhadoras têm direito a acompanhar de perto tratamento de filhos com doenças graves

Por Mauro Burlamaqui

Dois casos recentemente julgados no âmbito da 10ª Região da Justiça do Trabalho demonstram a preocupação do Judiciário com a proteção que deve ser dada às crianças, principalmente quando incapacitadas física, mental ou socialmente. Nos dois casos, a Justiça reconheceu a necessidade das mães, trabalhadoras, acompanharem, de perto, os filhos em seus tratamentos.

Num desses casos, o juiz Jonathan Quintão Jacob, hoje titular da 2ª Vara do Trabalho de Araguaína (TO), confirmou liminar proferida pelo juiz titular da 17ª Vara de Brasília, Paulo Henrique Blair, que determinou a imediata transferência de uma enfermeira de empresa pública federal para Teresina (PI), cidade onde residem seus parentes, para que a trabalhadora pudesse acompanhar o tratamento de sua filha, que sofre de bulimia e depressão.

De acordo com os autos, a trabalhadora não possui familiares em Brasília e nem condições financeiras de contratar alguém para acompanhar a filha de 16 anos, que sofre de bulimia e depressão. “Os relatórios médicos juntados pela autora, em juízo perfunctório, comprovam a necessidade de acompanhamento médico de sua filha. Ademais, faz a me-

nor uso de medicamento controlado, o que justifica a presença de sua mãe”, afirmou o juiz Paulo Blair na liminar. Segundo ele, a transferência da enfermeira era necessária para o tratamento da filha menor, portadora de doença grave.

O caso chegou à Justiça do Trabalho depois que a empresa pública que emprega a enfermeira ter negado o pedido de transferência da trabalhadora. A rede responsável pela gestão de hospitais universitários em vários estados do país argumentou que a empregada deveria solicitar sua transferência por meio de um concurso de movimentação. Porém, não havia previsão para realização do certame.

Síndrome de Down

Em outro caso, o juiz Renato Vieira de Faria, em exercício na 22ª Vara do Trabalho de Brasília, garantiu a redução de 50% na jornada de trabalho de uma empregada pública da União, sem redução salarial, para que a trabalhadora pudesse acompanhar o tratamento do filho, que nasceu com Síndrome de Down.

Na reclamação trabalhista, a assistente administrativa, que trabalha em jornada de oito horas diárias e

40 semanais, sustentou a necessidade de acompanhamento multidisciplinar do seu filho, que nasceu em 2015 com Síndrome de Down. Os tratamentos incluem, de acordo com ela, terapia ocupacional, fisioterapia, nutricionista, geneticista e fonoaudiologia. Com o intuito de assegurar a estimulação necessária ao desenvolvimento da capacidade física e mental da criança com deficiência, pediu a redução da jornada de trabalho sem redução salarial e sem obrigação de compensação.

Em sua decisão, o magistrado levou em consideração diversas normas internacionais sobre a proteção social que deve ser destinada às crianças a fim de proporcionar seu

desenvolvimento físico, mental e social de forma sadia e em condições de dignidade, e o tratamento, a educação e os cuidados especiais exigidos pela condição peculiar das crianças incapacitadas física, mental e socialmente.

O magistrado lembrou que o artigo 227 da Constituição da República “consagrou idêntica concepção de primazia absoluta do interesse da criança a cargo da família, da sociedade e do Estado”, ordem que acabou integrada à Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Para o juiz, imaginar uma norma constitucional, sobretudo cujo conteúdo seja um direito fundamental, como mera proclamação ideológica ou política, por isso sem condições de produzir efeitos jurídicos, remonta a concepção de Constituição como carta de intenções, superada pelo reconhecimento da força normativa dos princípios.



A criança aprende brincando... e brincando ela é feliz!
Denuncie o trabalho infantil.



Parada Terminal

Ensaio fotográfico de Nayane Cordeiro

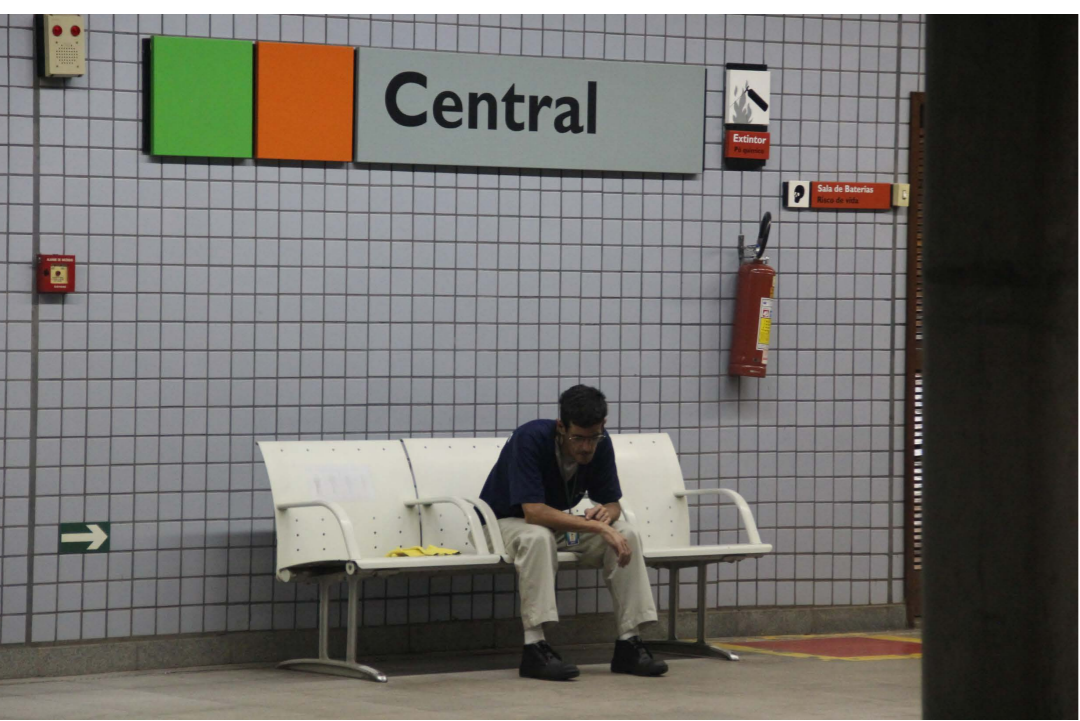


Quase metade da população brasileira se desloca no dia a dia utilizando transporte público e um quarto dos brasileiros adota o ônibus como seu principal meio de locomoção, de acordo com levantamento realizado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI). A essencialidade desse tipo de serviço para sociedade muitas vezes coloca na berlinda os empregados do setor – como rodoviários e metroviários – que reivindicam melhorias de condições de trabalho, quase sempre, por meio de paralisações e movimentos grevistas.

Neste ensaio, a fotógrafa Nayane Cordeiro transporta o leitor para dentro do cotidiano da Rodoviária do Plano Piloto, em Brasília, por onde passam, diariamente, 700 mil pessoas, para utilizar as mais de 70 linhas de ônibus – dentre elas o BRT (Transporte Rápido por Ônibus), e o Metrô do Distrito Federal. A infraestrutura do local, além de servir aos passageiros, é o ambiente de trabalho de motoristas, trocadores, despachantes, bilheteiros e maquinistas. Embarque nas próximas páginas no breve retrato da jornada diária desses trabalhadores.







Décima Região fomenta o debate sobre a reforma da Previdência

Por Mauro Burlamaqui

A proposta de Reforma da Previdência (PEC 287/2016), que tramita no Congresso Nacional, foi tema de duas palestras ministradas para servidores e magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10), uma em fevereiro e outra em maio de 2017. O objetivo das palestras foi compartilhar e discutir com o público interno do TRT-10 as repercussões da reforma, se aprovada, na carreira dos servidores públicos. Os dois palestrantes, juízes do Trabalho, fizeram severas críticas à proposta em exame pelo parlamento.

A primeira palestra foi realizada no auditório do Foro Trabalhista de Brasília e ministrada pelo juiz do Trabalho Guilherme Guimarães Feliciano, da 15ª Região. A segunda aconteceu na Escola Judicial do TRT-10 e foi proferida pelo juiz Carlos Alberto Pereira de Castro, titular da 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis (SC) e autor de obras literárias sobre direito previdenciário.

O juiz Guilherme Feliciano fez sérias críticas sobre a publicidade do governo sobre a PEC 287/2016, uma vez que eles citam “as necessidades e as bondades dessa reforma”. O magistrado questionou até que ponto pode o governo fazer esse tipo de divulgação, já que não é uma divulgação de informação, mas de tentativa de convencimento. O juiz também criticou o argumento do governo de que a previdência é deficitária.

Na explanação, o juiz Guilherme Feliciano discutiu o incremento da idade mínima para a aposentadoria, que segundo a PEC 287/2016, aumenta de 60 anos para 65,

no caso dos homens, e de 55 para 65, no caso das mulheres. Disse que, por essa fórmula, as pessoas vão se aposentar muito tarde e com um valor bem inferior ao de agora. Ele explicou que caso a PEC passe, o cálculo da aposentadoria pela regra geral será 51% da média de todas as contribuições do servidor mais 1% para cada ano de contribuição. Ou seja, quem tiver os requisitos mínimos para a aposentadoria – 20 anos de contribuição no serviço público e 65 anos de idade, só poderá se aposentar com 71% da média do valor de sua remuneração. Para obter 100% da média, será preciso ter 49 anos de contribuição. E para conseguir isso, o trabalhador terá que começar a contribuir aos 16 anos. Atualmente a aposentadoria é integral, seja pela paridade ou pela última remuneração.

Outro tema discutido foi a regra de transição. Na opinião dele, muito injusta, pois, por esta regra é a idade da pessoa que será considerada e não mais a data de

ingresso no serviço público. Então, se duas pessoas entraram na mesma época no trabalho, mas com idades distintas terão regras diferentes. Se a pessoa tiver 50 anos no dia da promulgação da PEC, ela trabalhará um período X, mas se tiver 49 e 11 meses de idade só se aposentará aos 65 anos.

Para o magistrado, a PEC é, na verdade, da “imprevidência”. Por isso, como solução, propôs que a sociedade se una para reivindicar alterações no texto da PEC, por meio de emendas. Para ele, é importante que os sindicatos, tanto dos servidores públicos, quanto da iniciativa privada, se unam para formarem um grande movimento





com o objetivo de sensibilizar os congressistas sobre a necessidade de alterações no texto da PEC. No entendimento dele, não adianta as associações apresentarem propostas em separado sem um número significativo de pessoas. O ideal, na opinião dele, seria unir o máximo de entidades representativas e apresentar uma única proposta de alteração.

Estudo aprofundado

Já o juiz Carlos Alberto explicou, em sua palestra, que, em muitos casos, determinadas reformas são necessárias, de tempos em tempos. Ninguém imagina que um sistema vai permanecer com as mesmas regras por décadas. No entanto, ressaltou, duas questões devem ser levadas em conta para ir adiante essas reformas. Uma envolve a forma e os procedimentos para a realização dessas reformas. É preciso um estudo aprofundado, uma análise para que se possa produzir alteração com grande magnitude com reflexos diretos em uma área social. E a outra diz respeito ao conteúdo, ou o que se deve reformar, alterar.

E, nesse sentido, o magistrado disse entender que a proposta de reforma da Previdência que tramita no Congresso peca, porque se baseia basicamente em aspectos econômicos. “Não podemos deixar a economia ser o motor de reformas sociais”, salientou, afirmando entender que se busca, com essa proposta, corrigir a dívida pública global, e não só da previdência, com a redução de direitos sociais.

De acordo com o magistrado, aposentadoria e pensão são direitos fundamentais humanos. Não se pode brincar com eles, não se pode fazer de forma açodada, e muito menos se pode fazer apenas com base em estudos econômicos. “Lidamos com vidas, e não com números, e nessa escala os números não têm tanta importância”. Primeiro temos que olhar o ser humano, o cidadão. Falar em reforma da Previdência é falar em reforma na vida das pessoas.

O juiz também rebateu o argumento usado de que existe déficit no sistema. Falar em déficit é fácil, difícil é provar. Os recursos da previdência, patrimônio público, foi dilapidado durante décadas. Não se pode falar em

déficit da previdência, ressaltou, lembrando que vários especialistas e estudiosos do assunto têm derrubado esse argumento. Nesse sentido, ele lembrou que existe, sim, o problema de enormes dívidas, de milhões ou bilhões de reais, que existem e não são pagas. É preciso ir atrás dos sonegadores, dos inadimplentes. Só depois de fechar essa conta, disse o magistrado, será possível se falar na existência de déficit.

Transição

O magistrado explicou que as regras de transição são criadas porque, tudo vez que surgem novas regras, surgem verdadeiros abismos para os cidadãos que já estão inseridos no regime antes das mudanças. Contudo, salientou, essas regras de transição podem, ou não, ser vantajosas. Nesse ponto, o juiz revelou que cada servidor deve analisar o próprio caso, uma vez que existem regras de transição que não são razoáveis. E, de acordo com o magistrado, até mesmo quem já tem direito adquirido à aposentadoria deve ficar atento às reformas em curso.

Na transição que está sendo proposta, o magistrado explicou que será cobrado um pedágio de 30% do tempo que falta. Mas, para poder perceber benefício com os requisitos da integralidade e da paridade, o servidor deve trabalhar até a idade de 65/62 – previsto na regra geral, deixando de ser uma transição, porque cai novamente na regra geral. Assim, resumiu o juiz, em alguns casos, como esse, as regras de transição não são factíveis.

Além disso, o magistrado frisou que até mesmo a aposentadoria por invalidez é algo que deve preocupar o servidor. Como estamos vivendo mais e trabalhando até idades mais avançadas, a aposentadoria por invalidez tende a aumentar, porque aumenta a possibilidade de surgirem doenças antes que o servidor possa se aposentar por tempo de serviço, explicou.

Ao concluir sua palestra, o magistrado disse que os servidores precisam se unir para lutar por seus direitos e pelos direitos dos aposentados, pela manutenção de um sistema de proteção social digno. Não podemos ficar parados, e conviver com esse faticamento, como se os servidores fossem os vilões, responsáveis pelo problema do sistema da previdência.



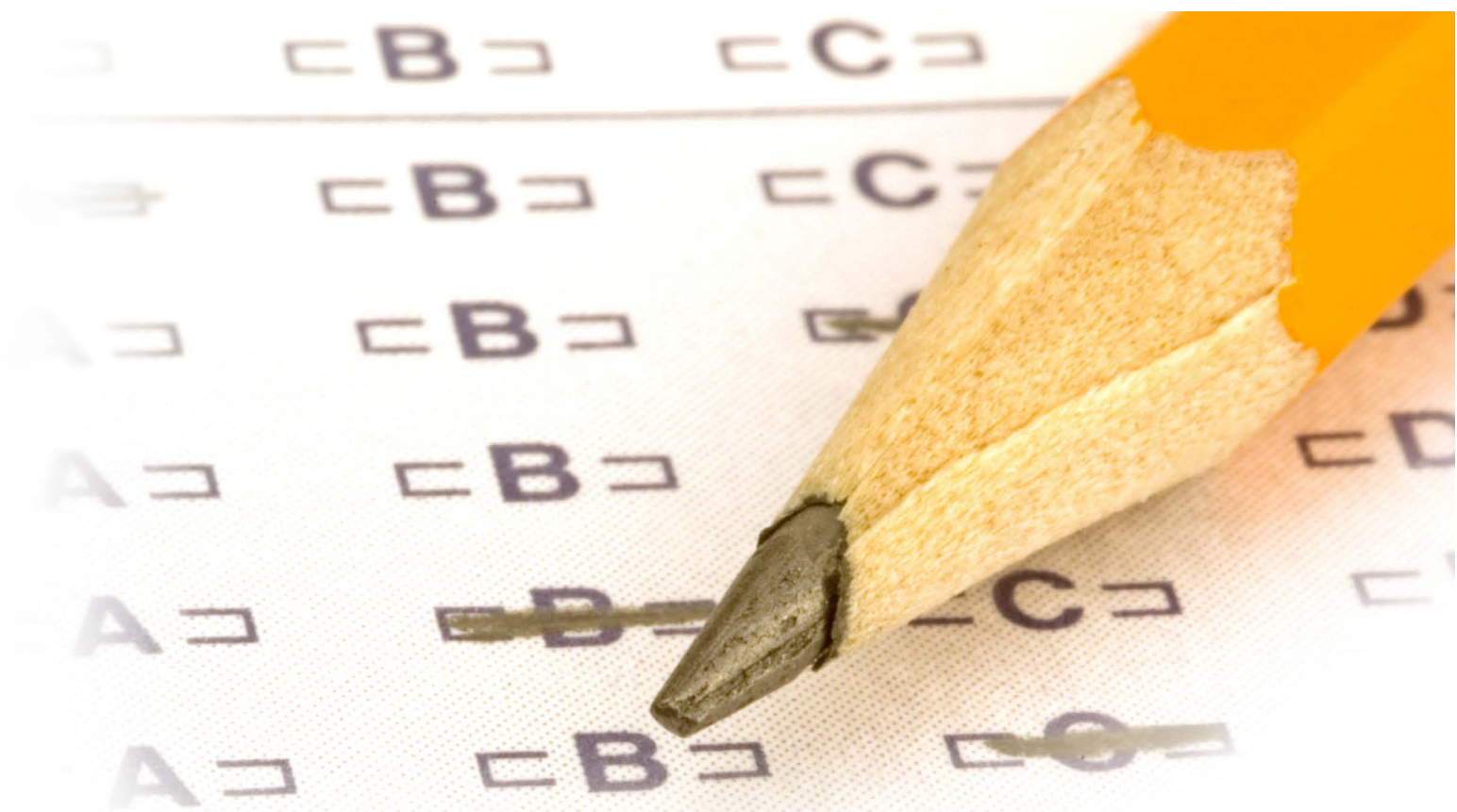
TRT 10 pacifica jurisprudência sobre concursos públicos

Por Mauro Burlamaqui



Tema recorrente no âmbito da 10ª Região da Justiça do Trabalho e motivo de muitas ações ajuizadas nas varas trabalhistas, a possibilidade de determinação judicial para contratação de candidato aprovado em concurso público e preterido pela contratação de terceirizados foi pacificada em maio de 2017, com a edição, pelo Plenário do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10), do Verbete 64. A súmula regional prevê que uma vez reconhecida a preterição e preenchidos os requisitos legais, a Justiça do Trabalho pode conceder tutela provisória para determinar a adoção de medidas destinadas à contratação do candidato preterido.

O Verbete 64, diz, na íntegra que "I - A ordem judicial para a admissão de candidatos, aprovados em concurso público e preteridos, está condicionada à existência de vagas, independentemente da classificação obtida em tal perímetro. II - A preterição é caracterizada pela contratação de terceiros para o exercício das atividades essenciais do emprego público, ou, ainda, a recusa injustificada à convocação do candidato. III - O número de vagas disponíveis deve ser aferido pelo somatório daquelas previstas no edital e da quantidade de trabalhadores terceirizados, no prazo de validade do concurso. IV - Preenchidos os pressupostos legais, é viável a concessão da tutela provisória de urgência ou de evidência, para a adoção das medidas destinadas à contratação do candidato".



Vinculação ao Edital

Em um caso envolvendo também o tema concurso público, o juízo da 2ª Vara do Trabalho de Brasília determinou a nomeação do candidato aprovado em 2º lugar no concurso público para segurança metroviário. Na ação, o candidato revelou que o edital previa 30 vagas para cargo e fixava cronograma para contratação dos aprovados. Mas salientou que a empresa, ao invés de chamar os concursados, contratava profissionais terceirizados para o cargo. Em sua decisão, o magistrado explicou que se a empresa fixou, no edital, prazo para contratação dos aprovados dentro do número de vagas, estava obrigada a cumprir o firmado, uma vez que é princípio de Direito da Administração Pública a vinculação ao edital.

Desistência

Mas o candidato que, por questões pessoais, desiste da nomeação e aceita ser colocada "no fim da fila" dos classificados, não tem direito a, mais adiante, ter sua

contratação deferida pela Justiça do Trabalho, e muito menos de ser indenizada. Este foi o resultado de um julgamento realizado pela 2ª Turma do TRT-10, em abril de 2017, também sobre a questão dos concursos públicos.

A candidata alegou, nos autos, que foi aprovada dentro do número de vagas do certame e ao ser convocada decidiu não assumir a vaga oferecida, por motivos pessoais. Assim, apresentou junto ao setor de recursos humanos da empresa pública um documento solicitando a sua realocação no último lugar da fila dos classificados. Porém, depois de ser reposicionada no final da fila dos classificados para cadastro reserva, a candidata disse que, como a empresa nomeou aprovados além do número de vagas oferecidas e não a convocou, decidiu requerer a sua contratação imediata, bem como o pagamento de indenização por danos morais.

Ao acompanharem o voto do relator, juiz convocado Gilberto Augusto Leitão Martins, os desembargadores da 2ª Turma afirmaram que não existe previsão legal, e nem no edital, para a desistência temporária do certame. De acordo com o relator, "revela-se mera liberalidade da

empresa oferecer ao candidato aprovado e convocado a opção de desistir temporariamente a assunção do cargo, com a condição de ser reposicionado no último lugar da lista dos classificados”, ressaltou.

Dessa forma, o relator entendeu que a candidata pode exercer livremente a opção de assumir, ou não, a vaga. Além disso, a candidata estava ciente de que a sua desistência implicaria reposicionamento. De acordo com o juiz, a redação de uma carta enviada pela empresa à candidata não deixa margem a interpretações equivocadas. “Na carta, não consta a possibilidade de ser recolocada no último lugar das vagas registradas no edital, mas sim dos classificados no concurso”, concluiu o relator.

Gratificação incorporada

Outro caso julgado pela 2ª Turma, também em maio de 2017, garantiu a um empregado público, aprovado inicialmente em concurso público para cargo agente operacional, de nível médio, a incorporação de uma gratificação recebida por mais de dez anos, após sua aprovação em concurso público para o cargo de engenheiro eletricitista, que exigia nível superior. O caso chegou à segunda instância depois que o magistrado de primeiro grau negou o pleito do trabalhador, que pedia a manutenção da gratificação, ao argumento de que a supressão do benefício teria ocasionado perda salarial.

O juízo da 15ª Vara do Trabalho de Brasília, ao analisar o caso, julgou improcedente o pedido do trabalhador, por entender que ao ascender ao novo cargo, ele passou a ter novo regime salarial, não podendo, portanto, trazer consigo o regime salarial anterior. Além disso, a sentença da primeira instância não reconheceu a existência de um contrato uno do trabalhador com a empresa, já que houve um intervalo de três dias entre a anotação do término de um contrato e a assinatura do novo.

O relator do caso na 2ª Turma, desembargador Alexandre Nery, salientou que a promoção vertical do trabalhador foi reconhecida por via judicial, em sentença transitada em julgado em agosto de 2012 e não impugnada pela empresa na ação atual. “Percebe-se que a demissão do reclamante em virtude da posse em novo cargo da reclamada foi declarada nula. Assim, o contrato do reclamante não foi rescindido com a aprovação em novo concurso público”, observou o magistrado.

A promoção vertical foi oficializada pela própria empresa por meio da Resolução da Diretoria 180, de 27 de julho de 2011, que disciplinou a questão reconhecendo os benefícios adquiridos pelo empregado com o tempo de serviço, frisou. “Assim, não havendo solução de continuidade no contrato e verdadeira promoção vertical em virtude de concurso público, emerge líquido e certo o direito obreiro à incorporação da gratificação de função exercida por 10 anos”, concluiu o relator ao votar pela manutenção da gratificação.

Prazo de validade

Em outubro de 2016, a Justiça do Trabalho do Distrito Federal prorrogou a validade dos concursos públicos de 2014 da Caixa Econômica Federal (CEF) — regidos pelos editais 001/2014-NM e 001/2014-NS — até o julgamento final da ação civil pública do Ministério Público do Trabalho do DF, que acusa o banco de descumprir a cláusula 50ª da Convenção Coletiva firmada com a Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf), para o biênio 2014/2015. O dispositivo previa a contratação de mais dois mil novos empregados até dezembro de 2015.

Conforme informações dos autos, os concursos foram realizados em janeiro e junho de 2014 para a contratação de escriturários, médicos e engenheiros. Na ação civil pública, o MPT-DF argumentou que a validade do concurso expirou em junho de 2016 e, mesmo assim, a CEF teria deixado claro que não havia qualquer previsão para contratação dos candidatos aprovados.

A Caixa argumentou que não havia qualquer ilicitude no edital de concurso mencionar a existência de cadastro de reservas, pois isso não gera direito à nomeação, mas apenas expectativa. Ratificou que não há vagas para contratação de novos empregados e que a discricionariedade para a contratação é típica da administração pública.

Em sua decisão, a juíza Natália Queiroz Cabral Rodrigues, em exercício na 6ª Vara do Trabalho de Brasília, salientou que partia da premissa de que a publicação de um edital de concurso presume a necessidade de contratação de pessoal, “até porque sabe-se que a organização de um concurso público numa empresa de dimensões nacionais, tal qual a reclamada, demanda muito trabalho e despesas elevadas. (...) O que se presume, pois quanto a tal ponto não há provas, é que o administrador não indi-

ca as vagas disponíveis em seus quadros, no edital, para não estar vinculado às mesmas, pois a jurisprudência majoritária entende que há apenas expectativa de direito para o candidato aprovado, quando o edital apenas indica o quadro de reservas”, observou a juíza.

Quanto ao argumento da Caixa de que a crise econômica vivida pelo Brasil não permitia essas novas contratações, havendo necessidade de dotação orçamentária com autorização do Ministério do Planejamento, a magistrado ressaltou “a importância constitucional das normas coletivas, pactuadas pelas partes e produtoras de lei entre as partes, sendo certo que a conjuntura eco-

nômica do país não pode ser lançada como argumento impeditivo à contratação, pois a redução no número de contratações para o biênio 2014/2015 já foi reflexo de tal crise econômica, pois nos anos anteriores houve estipulação de contratar 5 mil novos empregados”.

Na decisão, a magistrada determinou, ainda, que a Caixa Econômica apresentasse um estudo de dimensionamento do seu quadro de pessoal, apontando as reais necessidades de contratações, baseados nos cargos indicados nos editais dos certames de 2014, com a consequente convocação, — observando a cláusula 50ª da Convenção Coletiva - de no mínimo dois mil novos empregados.



Verbetes

Em 2017, o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10) aprovou 13 novos verbetes - súmulas regionais que pacificam a jurisprudência da Corte sobre temas recorrentes nos processos trabalhistas e orientam a Justiça do Trabalho do DF e do Tocantins no julgamento de causas semelhantes. Após aprovados, os verbetes são publicados em três edições consecutivas do Diário de Justiça Eletrônico.

O último verbe, de número 67, aprovado em agosto de 2017, prevê que o deferimento de honorários advocatícios é restrito à hipótese prevista na Lei nº 5.584/1970, sendo incabível a indenização por danos materiais a tal título. Já o verbe

66, aprovado no mesmo mês, diz que a adesão voluntária do trabalhador ao PDVI, com assistência do sindicato, sem vícios de consentimento ou erro de cálculo na indenização devida, resulta na plena validade do acordo, bem como na quitação geral em relação ao extinto contrato de trabalho. O verbe 65, do mesmo mês, revela que a vantagem pessoal incorporada, nos moldes da Súmula 372 do TST, autoriza a compensação do seu valor com aquele devido pelo exercício de nova função comissionada.

Confira a lista de súmulas regionais já aprovadas pelo Tribunal Pleno do TRT-10 no site do Tribunal, no link "Verbetes".

Regulamentação de honorários

Por meio da Portaria 5/2017, editada em abril, o TRT-10 regulamentou o pagamento dos honorários de peritos, tradutores e intérpretes convocados pela Justiça do Trabalho da 10ª Região, nos casos em que tenha sido concedido, à parte, o benefício da justiça gratuita. De acordo com a norma, as despesas, nesses casos, serão custeadas com recursos orçamentários próprios, destinados à assistência jurídica de pessoas carentes.

A Portaria prevê que o pagamento dos honorários periciais está condicionado ao atendimento simultâneo dos seguintes requisitos: fixação judicial de honorários periciais; sucumbência da parte na pretensão objeto da perícia; trânsito em julgado da decisão. Porém, quando o autor da ação for vencedor da pretensão objeto da perícia, os honorários deverão ser pagos pelo empregador reclamado.

Já os honorários de tradutores e intérpretes serão custeados nos casos em que o beneficiário da justiça gratuita necessite de apresentação de versão em português de documento redigido em língua estrangeira, ou de tradutor ou intérprete durante as audiências para se fazer entender, por ser estrangeiro não fluente na língua portuguesa. Também faz jus ao benefício a pessoa surda que figure como parte em processo judicial trabalhista.

A fixação dos valores, de acordo com a norma, fica a cargo do juiz, que deverá observar a complexidade da matéria, o grau de zelo e de especialização do profissional ou do órgão; o lugar e o tempo exigidos para a prestação do serviço; bem como as peculiaridades regionais. Esses valores poderão ainda ser acrescidos de 20% quando o trabalho implicar o deslocamento do profissional para localidades do interior.

Trabalho escravo

Embora a sociedade brasileira já esteja consciente da existência da situação aviltante e da necessidade de combate ao labor análogo ao escravo no país, pouco se tem avançado para concretizar as medidas que, efetivamente, mostrem-se eficazes na coibição da conduta irregular. "A autorização da criação de cadastro dos empregadores ligados ao trabalho escravo, por si, não é suficiente para intimidar os praticantes da irregularidade, sendo essencial a divulgação dos dados, uma vez que ao Estado cabe, precipuamente, operacionalizar e concretizar as medidas repressivas destinadas à erradicação do trabalho irregular".

Com esse argumento, entre outros, em março de 2017 o presidente do TRT-10, desembargador Pedro Luís Vicentini Foltran, manteve a liminar concedida em primeira instância que determinou a publicação do Cadastro Nacional de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, a chamada "lista suja" do trabalho escravo.

Depois que o juiz Rubens Curado Silveira, titular da 11ª Vara do Trabalho de Brasília, na análise de uma ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, determinou a publicação da lista, a União recorreu ao TRT-10 pedindo a suspensão da liminar, alegando que a decisão geraria grave lesão à ordem pública e que existem dúvidas sobre a exatidão dos retos.

Der acordo com o presidente do TRT-10, não se pode ignorar a potencialidade nociva que a divulgação de dados errôneos, eventualmente existentes no cadastro, possam gerar ao ente público e aos administrados. "Todavia, não há como conceber que a inclusão de nome de empresas no cadastro se dê forma inconsequente. Fosse assim, o próprio agente público estaria reconhecendo gravíssimas falhas em sua mais legítima atuação de modo a tornar duvidoso o resultado das ações engendradas para a erradicação do trabalho escravo", ponderou o desembargador.

O magistrado afirmou na decisão que as atuações do órgão fiscalizador em relação à apuração do trabalho escravo são rígidas e os autos de infração somente são expedidos quando o processo administrativo de cada empregador foi analisado em todas as instâncias e possui decisão irreversível. "Ou seja, a inclusão de um nome no cadastro constituiu a etapa final de todo um procedimento fixado por normas específicas editadas, repita-se, pelo próprio Ministério do Trabalho, órgão da Administração Federal responsável e estruturado para apurar as denúncias de irregularidades e fiscalizar o trabalho em todo o território nacional", concluiu o presidente do TRT-10 ao manter a liminar.

O caso chegou ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), que ainda em março manteve a decisão do TRT-10 que obrigou a publicação da lista suja do trabalho escravo.

Empregados domésticos

O Foro Trabalhista de Brasília inaugurou, em maio de 2017, um espaço para atendimento de demandas trabalhistas que tem como um de seus focos atender os empregados domésticos economicamente hipossuficientes. O espaço funciona sob responsabilidade do Núcleo de Pesquisa e Assistência Jurídica (Nupaj) do Tribunal. A assistência aos trabalhadores é feita semanalmente, às sextas-feiras, das 10h às 13h, e conta com a participação de 15 alunos de direito da UnB e de defensores públicos.

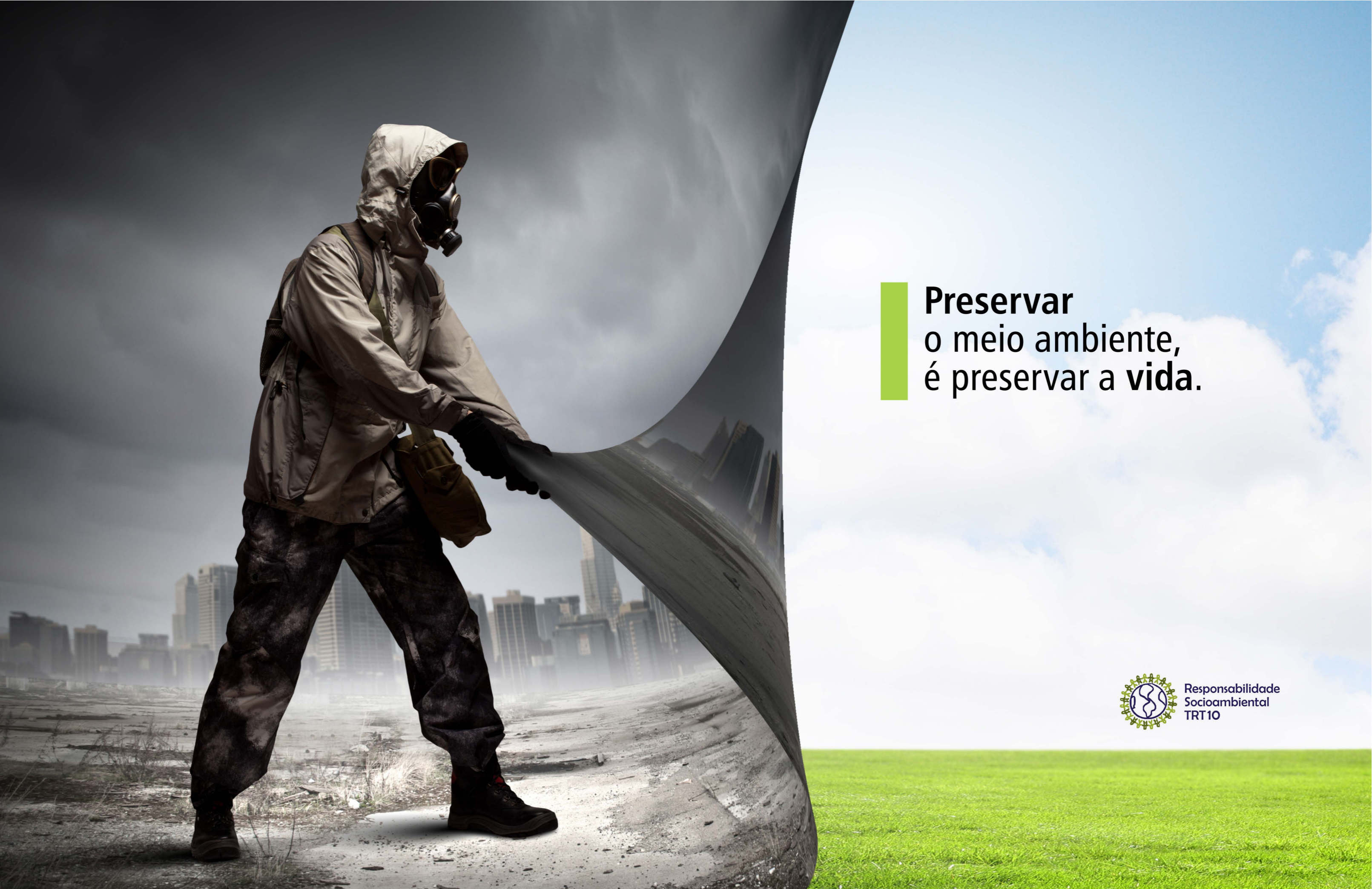
A iniciativa foi fruto de um acordo de cooperação técnica firmado entre a Escola Judicial do TRT-10, a Faculdade de Direito da UnB e a Defensoria Pública da União. Além de prestar atendimento aos trabalhadores domésticos, o intuito do espaço é permitir que estudantes de Direito vivenciem a prática jurídica na Justiça do Trabalho.

O espaço está localizado no térreo do Foro Trabalhista de Brasília, ao lado da Biblioteca, e está preparado para realizar até cinco atendimentos simultâneos.

Regimento Interno

O Regimento Interno do TRT-10, atualizado com as mais recentes emendas, já está disponível no site do Tribunal, no menu "Institucional", link "Competência". O documento inclui as Emendas Regimentais nº 34, 35 e 36, aprovadas em abril de 2017.

A emenda 34 trata da suspensão dos prazos, designações de audiências e sessões no período de 20 de dezembro a 20 de janeiro. Já a emenda 35 prevê a preferência no julgamento de determinados processos, como os que possuem inscrição para sustentação oral cujas advogadas sejam gestantes ou lactantes ou ainda advogados idosos. A emenda 36 confere independência e autonomia para a Ouvidoria Judiciária do TRT10.



Preservar
o meio ambiente,
é preservar a **vida**.



Responsabilidade
Socioambiental
TRT10