

INFORME

Trabalhista

RFAA

Edição 002
Fevereiro 2021



Pensionado

Operador de máquina receberá pensão mensal de 100% da remuneração por incapacidade

P 07

Sem comissão

Gerente não consegue comissão por venda de produtos de empresas do mesmo grupo econômico

P 03

Atitude ilegal

Fábrica de alimentos é condenada por exigir certidão de antecedentes criminais para contratar auxiliar

P 04

sumário

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

fevereiro / 2021

Nesta edição de nosso Informe Trabalhista, traremos diversas decisões que foram proferidas pelos Tribunais Trabalhistas no mês de Janeiro de 2021.

Podemos destacar, por exemplo, duas decisões referentes à reintegração de empregados, mas analisadas sob perspectivas diferentes da lei.

Além disso, trazemos uma importante decisão a respeito da impossibilidade de exigência de certidão de antecedentes criminais para contratação de futuro empregado.

Você pode nos encontrar também em nossas mídias sociais que estão na última página do Informe.

Boa leitura!

03 Sem comissão

Gerente não consegue comissão por venda de produtos de empresas do mesmo grupo econômico

04 Atitude ilegal

Fábrica de alimentos é condenada por exigir certidão de antecedentes criminais para contratar auxiliar

05 Laudo nulo

Animosidade entre advogado e perito provoca nulidade de laudo pericial

08 Homofobia

Encarregado consegue aumentar valor de indenização após situação de homofobia



Operador de máquina receberá pensão mensal de 100% da remuneração por incapacidade

Não foi justa causa 09

Anulada justa causa de operador por abandono de emprego após alta previdenciária

Reintegração 11

Empregado sem fonte principal de sustento e desamparado pelo plano de saúde será reintegrado

Sem honorários 13

Médico que teve ação arquivada por faltar a audiência não pagará honorários de sucumbência

Fora da lei 15

Aviso-prévio recebido durante licença-maternidade torna nula dispensa de caixa

Acordo feito 17

Auxiliar de almoxarifado não consegue invalidar acordo homologado em ação simulada

Dentro da lei 20

Banco não terá de reintegrar empregado com deficiência auditiva dispensado sem justa causa

Julgamentos crescem 22

TST fechou 2020 com mais processos julgados que em 2019

10 Sem PCD

Empresa de ônibus é condenada por contratação insuficiente de pessoas com deficiência

12 Rescisão indireta

Professora obtém rescisão indireta por atraso de dois meses no pagamento de salários

14 Sem indenização

Negado pedido de indenização por lesão em coluna de origem degenerativa

16 Viagem paga

Diárias de viagem que excedem metade da remuneração integram salário de empregado

19 Assédio indenizado

Supervisora será indenizada por assédio de gestores em grupo corporativo de WhatsApp

21 Processos em alta

TST aumenta em 6,3% a quantidade de processos julgados em 2020

23 Agora é digital

Justiça do Trabalho capacita servidores para produção de provas por meios digitais

Sem comissão

Gerente não consegue comissão por venda de produtos de empresas do mesmo grupo econômico

Não há previsão legal, contratual ou coletiva que assegure o direito à comissão.

22/01/21 - A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta ao Banco Bradesco S. A. o pagamento de comissão a uma gerente de contas de Manaus (AM), pela venda de produtos de instituições do mesmo grupo econômico. Para o colegiado, não há previsão legal, contratual ou coletiva que assegure o direito à comissão.

Produtos não bancários

Na reclamação trabalhista, a empregada pleiteou o pagamento de comissão sobre a venda de produtos não bancários das empresas pertencentes ao grupo econômico do banco, como seguros de vida e de automóveis. O juízo da 12ª Vara do Trabalho de Manaus (AM) enten-

deu que ela realizava tarefas diversas de seu contrato de trabalho durante sua jornada sem nenhuma contrapartida, o que caracterizaria o acúmulo de função. Por isso, deferiu a comissão pleiteada. O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR) manteve a sentença.

Previsão legal, contratual ou coletiva

O relator do recurso de revista do banco, ministro Alexandre Ramos, explicou que, de acordo com o artigo 456 da CLT, não havendo cláusula expressa a esse respeito, entende-se que o empregado se obriga a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. No caso, não houve evidência de pactuação contratual para o pagamento de comissões pela venda de produtos das demais empresas do grupo econômi-

co. “Não tendo existido previsão legal, contratual ou coletiva que assegurasse à empregada o direito à percepção de comissão em razão da sua função de venda dos produtos de empresas coligadas do empregador, não há como se deferir comissões por tais atividades”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-627-44.2017.5.11.0012

Atitude ilegal

Fábrica de alimentos é condenada por exigir certidão de antecedentes criminais para contratar auxiliar

A função de auxiliar na produção de alimentos é incompatível com esse tipo de comprovação.

21/01/21 - A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a M Dias Branco S.A. Indústria e Comércio de Alimentos, de Maracanaú (CE), a pagar indenização de R\$ 5 mil a um auxiliar de produção obrigado a apresentar certidão negativa de antecedentes criminais para ser contratado. Conforme a jurisprudência do TST, a exigência, quando não for justificada pela função exercida, caracteriza danos morais.

Dúvidas sobre a honestidade

Na reclamação trabalhista, o ajudante sustentou que a obrigação de apresentar o documento para o exercício da função de auxiliar de produção na fabricação de massas e biscoitos, além de excesso nos critérios para a seleção, constituiu ato ilícito da empresa, passível de reparação. Para ele, a exigência colocava dúvidas sobre sua honestidade e violava o direito à intimidade.

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Maracanaú julgou improcedente o pedido de indenização, e o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE) manteve a sentença. Segundo o TRT, não é razoável que um candidato a emprego se sinta moralmente ofendido com esse tipo de exigência.

Quando exigir

O relator do recurso de revista do auxiliar, ministro Renato de Lacerda Paiva, explicou que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), responsável por uniformizar a jurisprudência entre as Turmas do TST, definiu a tese de que não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de certidão de antecedentes criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de necessidade necessário.

Assim, segundo a SDI-1, a obrigação de apresentar o documento é plausível, por exemplo, para contratar cuidadores de menores, idosos

ou pessoas com deficiência, motoristas de carga, empregados que utilizam ferramentas de trabalho perfurocortantes e trabalhadores que lidam com substâncias tóxicas, drogas, armas ou informações sigilosas. Conforme a tese fixada no julgamento, a exigência da certidão sem justificativa plausível implica, por si só, danos morais ao candidato ao emprego.

No caso, o ministro ressaltou que o empregado fora contratado para o cargo de ajudante de produção na fabricação de produtos alimentícios. “A exigência, assim, é ilegítima, passível de indenização”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-1269-65.2017.5.07.0032

Laudo nulo

Animosidade entre advogado e perito provoca nulidade de laudo pericial

Com a nulidade, processo retorna a TRT para ser feito laudo com outro perito

20/01/21 - A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou a realização de nova perícia, com a nomeação de outro perito, após reconhecer a animosidade entre o perito e o advogado de um eletricista da Intercement Brasil S.A. caracterizou cerceamento de defesa. Ao constatar a ausência de imparcialidade na elaboração do laudo, a Turma declarou a nulidade da decisão em que a pretensão do empregado fora rejeitada.

Acidente

O eletricista, que trabalhou para a Intercement, grande empresa de produção de cimento, em João Pessoa (PB), por 27 anos, requereu indenização por dano moral e material por doença ocupacional decorrente de acidente de trabalho. Ele conta que sofreu uma fratura ao ter o braço preso pelo elevador da empresa e teve de passar por cirurgia.

O laudo pericial apontou que a fratura fora causada pela queda sofrida no trabalho, mas estaria consolidada. O perito concluiu, ainda, que o eletricista sofria de quadro degenerativo na coluna e no ombro que não era decorrente do trabalho, afastando o nexo de causalidade.

Parcialidade

Ao alegar a suspeição do perito, a defesa do eletricista apontou a existência de atritos com o advogado, que havia ajuizado dois processos contra ele no Conselho Regional de Medicina (CRM) da Paraíba. Segundo o advogado, em diversos processos do mesmo escritório, ele nunca havia reconhecido o nexo causal, mesmo nos casos de acidente típico, o que revelava “parcialidade evi-

dente”. Argumentou, ainda, que seus exames eram superficiais e que ele não visitava os ambientes de trabalho.

A suspeição, no entanto, foi rejeitada e, com base no laudo, o pedido de indenização foi julgado improcedente. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB).

Parcialidade

A relatora do recurso de revista do empregado, ministra Delaíde Miranda Arantes, observou que, conforme a cronologia descrita pelo TRT, no momento da realização da perícia médica não havia animosidade entre o advogado e o perito. Mas, na apresentação do laudo pericial complementar, o conflito já havia se iniciado, com reflexos em diversos processos.

Entre outros pontos, a ministra destacou que os quesitos complementares ao laudo apresentados pelo eletrici-

ta foram respondidos mais de um ano depois, sem qualquer justificativa. Ela também assinalou que, no laudo complementar, o perito não se restringiu às questões técnicas, mas teceu comentários sobre a elaboração das perguntas pelo advogado.

Na avaliação da relatora, esses comentários e esclarecimentos revelam com clareza a animosidade entre o advogado e o perito, por ausência de imparcialidade na elaboração do laudo complementar.

Nova perícia

Por unanimidade, a Turma determinou o retorno dos autos à Vara do Trabalho para a reabertura da instrução proces-

sual e a realização de nova perícia, com a nomeação de outro perito.

Processo: RR-401-52.2017.5.13.0022



Pensionado

Operador de máquina receberá pensão mensal de 100% da remuneração por incapacidade

Turma aplicou jurisprudência do TST e afastou pensão de 40% do salário mínimo.

20/01/21 - A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a pensão mensal a ser paga pela Veracel Celulose S.A., de Eunápolis (BA), a um operador de máquina de colheita seja calculada sobre todas as parcelas de natureza salarial, e não apenas sobre 40% do salário mínimo, como fora decidido nas instâncias anteriores.

Monotonia e repetitividade

Na reclamação, o profissional postulou indenização por danos materiais decorrentes de doença ocupacional (desgaste dos discos da coluna vertebral) e outras doenças degenerativas na coluna. Documentos anexados aos autos mostraram que as lesões foram se agravando com a repetição dos movimentos em suas atividades.

Reconhecida a incapacidade total para o exercício das funções antes exercidas, o juízo de primeiro grau deferiu reparação por dano material na forma de pensão mensal, calculada sobre 40% do salário mínimo, até que o empregado completasse 70 anos. O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) manteve a sentença.

Condição original

A relatora do recurso de revista do operador, ministra Kátia Arruda, assinalou que, no caso, ficou comprovado que a doença ocupacional produziu incapacidade parcial permanente para o trabalho. “Nessa situação, o valor da pensão deverá ser proporcional à depreciação que sofreu a vítima”, frisou.

Segundo a relatora, o TST, na interpretação do artigo 950 do Código Civil, que trata da maté-

ria, entende que o ressarcimento deve abarcar toda a remuneração recebida pelo trabalhador (ou seja, todas as parcelas de natureza salarial), como se ele estivesse na ativa. Isso porque, conforme explicou, o cálculo da pensão deve ser orientado pelo princípio da restauração da condição original, e, portanto, devem ser considerados os ganhos efetivos da vítima.

A decisão foi unânime.

Processo: RRAg-79200-03.2009.5.05.0511

Homofobia

Encarregado consegue aumentar valor de indenização após situação de homofobia

Para a 2ª Turma, o valor fixado de R\$ 8 mil não foi proporcional ao dano sofrido.

18/01/21 - A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma rede de supermercados de Porto Alegre (RS) a pagar R\$ 40 mil a um encarregado vítima de conduta homofóbica de colegas e superiores hierárquicos. Para o colegiado, que acolheu o pedido do empregado para aumentar o valor da indenização, a quantia não foi fixada com razoabilidade e proporcionalidade diante das ofensas em razão da sua orientação sexual.

Risadas

O empregado sustentou, na ação trabalhista, que era perseguido pelo gerente da rede por ser homossexual. Num dos episódios narrados, ao ser orientado para descarregar um caminhão (o que não era sua função, segundo ele), o gerente

teria dito, na frente de outros funcionários, que ele agora iria “aprender a ser homem”, apenas para constrangê-lo. A situação fez os colegas darem risadas enquanto ele realizava a tarefa.

Política

Em sua defesa, a empresa garantiu que o empregado sempre fora tratado com urbanidade e respeito pela rede e pelos seus superiores. Sustentou, ainda, que sua política é de repudiar qualquer tipo de discriminação em seus negócios, inclusive “brincadeiras, piadas ou provo-

cações com orientação sexual” e que as fichas de registros dos empregados apontados como ofensores, anexadas ao processo, demonstravam que eles nem sequer trabalhavam na mesma filial do empregado.

Dano moral grave

Ao julgar o caso em novembro de 2017, o juízo da 19ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, com base em provas testemunhais, considerou grave o dano moral e condenou a rede de supermercados a pagar R\$ 8 mil de indenização. Segundo a sentença, houve abuso do poder

diretivo e “afronta à honra, à imagem e à integridade psicológica do trabalhador, o que lhe gerou constrangimento e sentimento de inferioridade”. O Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região (RS) manteve a sentença.

Razoabilidade

A relatora do recurso de revista em que o encarregado pedia a majoração do valor, ministra Delaíde Miranda Arantes, assinalou que, diante da comprovação do preconceito por parte de colegas de trabalho e chefia em razão da orientação sexual do empregado, “a reparação por danos morais não foi fixada com razoabilidade e proporcionalidade”. A ministra ressaltou a condi-

ção econômica da rede de supermercados e sua conduta omissiva, ao não proibir o ato ilícito no ambiente do trabalho. Lembrou, também, a necessidade do caráter punitivo e pedagógico da condenação. Nesse sentido, propôs aumentar de R\$ 8 mil para R\$ 40 mil o valor da indenização, e foi acompanhada pelos demais ministros da Turma.

Processo: RR-21625-75.2015.5.04.0019

Não foi justa causa

Anulada justa causa de operador por abandono de emprego após alta previdenciária

Apesar de diversas faltas, a empresa não comprovou a intenção de abandonar o emprego.

15/01/21 - A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho declarou a nulidade da dispensa por justa causa aplicada pela Central de Água, Esgoto e Serviços Concedidos do Litoral do Paraná a um operador de sistemas por abandono de emprego. Apesar de o empregado ter faltado mais de 30 dias seguidos, de acordo com os ministros, a empresa não comprovou a intenção de abandonar o trabalho, o que poderia ter sido demonstrado com a ausência de resposta ou manifestação contrária à convocação que solicitasse o retorno ao serviço. Nessa circunstância, o colegiado converteu a rescisão por falta grave em dispensa imotivada.

Faltas após licença

Após mais de três anos de trabalho, o operador foi afastado das atividades recebendo auxílio-doença acidentário até 6/6/2012. Com o corte do benefício previdenciário nessa data, ele pediu reconsideração pelo INSS, mas o órgão confirmou a alta, definitivamente, em 17/8/2012. Quando o operador quis retornar às atividades, em 24/10/2012, a companhia o dispensou pelo cometimento da falta grave de abandono de emprego (artigo 482, alínea "i", da CLT), porque haviam se passado mais de 60 dias entre a definição do INSS sobre o tér-

mino do benefício e o efetivo retorno ao serviço.

O operador pediu, na Justiça, a conversão da rescisão por justa causa em dispensa imotivada. Ele disse que tentou retornar ao trabalho logo após a alta, mas foi orientado pelo supervisor a ficar em casa, à disposição, para eventual tarefa. No entanto, a empresa alegou que só soube do fim do benefício previdenciário em 24/10/2012, quando o empregado quis voltar às atividades.

Intenção de abandonar

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Paranaguá (PR) acolheu o pedido do operador e determinou o pagamento das verbas rescisórias como se a dispensa fosse sem justa causa. Nos termos da sentença, ao deixar de trabalhar entre a alta previdenciária e a rescisão, o empregado agiu de forma justificada, com ciência e, principalmente, por determinação do empregador. "Assim, a empresa não comprovou a intenção ou a disposição do

operador de não mais retornar ao trabalho, ônus que lhe competia", afirmou o juízo.

No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) restabeleceu a justa causa, por entender que a intenção de não voltar ao serviço estaria demonstrada pela demora do comparecimento do trabalhador na empresa.

Requisito

A relatora do recurso de revista do empregado, ministra Delaíde Miranda Arantes, explicou que a demissão por abandono de emprego requer a comprovação da ausência injustificada do trabalhador e da intenção de abandonar. De acordo com a Súmula 32 do TST, o não comparecimento por 30 dias ou mais após a alta pelo INSS demonstra a ausência injustificada para o registro do abandono, circunstância que ocorreu com o operador de sistemas.

No entanto, na avaliação da ministra, faltou a prova da intenção de abandonar o emprego, segundo elemento que teria de ser comprovado, conforme a jurisprudência. "Não se extrai do processo a convocação do empregado para retorno às suas atividades. Desse modo, a empresa não se desincumbiu de demonstrar o requisito subjetivo do abandono de emprego – o intuito do trabalhador de deixar o serviço", concluiu.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-2098-27.2014.5.09.0022

Sem PCD

Empresa de ônibus é condenada por contratação insuficiente de pessoas com deficiência

A empresa deverá pagar R\$ 75 mil por danos morais coletivos.

14/01/21 - A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Empresa de Ônibus Pássaro Marrom S.A., de Guaratinguetá (SP), a pagar R\$ 75 mil por danos morais coletivos por não contratar empregados com deficiência e reabilitados em número suficiente. Para o colegiado, apesar da alegação da empresa de dificuldades de cumprir a cota, a real impossibilidade não ficou demonstrada.

Percentual

Em ação civil pública, o Ministério Público do Trabalho (MPT) disse que a empresa havia se recusado a firmar Termo de Ajuste de Conduta (TAC) e não cumpria o percentual previsto no artigo 93 da Lei 8.213/1991 para a contratação de pessoas com deficiência e reabilitadas.

Segundo o MPT, dos 19 estabelecimentos da Pássaro Marrom, com um total de 1.308 empregados, havia apenas 18 nas vagas destinadas à reserva legal, ou seja, 48 a menos do que necessário para cumprir a cota.

Dificuldades

Por sua vez, a empresa argumentou que tinha dificuldades para contratar pessoas nessas condições e garantiu ter empenhado todos os esforços, “inclusive por meio de sites de empregos e anúncios em jornal comercial e da empresa”. Alegou, ainda, que pedira a exclusão dos cargos de motoristas do cálculo da cota, uma

vez que esses preenchem mais da metade de seu quadro de empregados e necessitam de qualificação especial, o que, segundo a companhia, tornava mais árdua a tarefa de encontrar pessoas qualificadas no mercado para cumprir a cota.

Ânimo

Condenada em primeira instância, a empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que reformou a sentença, com o fundamento de que houve a contratação de empregados deficientes e reabilitados, “embora em número insuficiente”. Na interpretação

do TRT, a empresa havia demonstrado ânimo de cumprir a lei, e, apesar do ato ilícito do empregador, “observadas as repercussões sociais, não as idealizadas, mas as concretas”, não via os malefícios que justificassem a condenação por dano moral coletivo.

Violação

Todavia, para o relator do recurso de revista do MPT, ministro Agra Belmonte, a conduta antijurídica da empresa ficou comprovada. “Não ficou demonstrada a real impossibilidade de cumprimento da cota destinada às pessoas com deficiência e reabilitadas nem que suas tentativas para tanto tenham sido infrutíferas”, explicou. O

ministro lembrou que incumbe ao empregador, nos moldes do artigo 93 da Lei 8.213/1991, promover a inclusão das pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS. “Ao não o fazer, gera, sim, dano à coletividade”, observou.

Por unanimidade, foi restabelecida a sentença.

Processo: RRAg-982-06.2015.5.02.0067

Reintegração

Empregado sem fonte principal de sustento e desamparado pelo plano de saúde será reintegrado

A reintegração será em funções compatíveis com sua condição atual de saúde.

14/01/21 - A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho deferiu a tutela de urgência pedida por um operador de veículos da Prometeon Tyre Group Indústria Brasil Ltda. e da Pirelli Pneus Ltda. para determinar a sua reintegração no emprego e o restabelecimento do plano de saúde. Após ser dispensado, ele discute na Justiça o direito à estabilidade em decorrência de doença profissional, e o colegiado concluiu que há risco na espera pela decisão definitiva do caso, diante da precariedade de seu estado de saúde e da ausência de assistência médica.

Esforço excessivo

Na reclamação trabalhista, o empregado alegou que foi dispensado quando estava em tratamento de doença ocupacional. Segundo ele, os problemas no joelho e na coluna tinham origem no esforço excessivo e nas posições antiergômicas praticados nos 11 anos em que havia trabalhado na empresa em atividades como operação de veículos industriais e manutenção, limpeza e movimentação de bunkers (grandes

recipientes para armazenagem de líquidos inflamáveis que pesam centenas de quilos).

Juntamente com a ação, ele impetrou mandado de segurança, visando à reintegração e ao restabelecimento do plano. O pedido, porém, foi indeferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que entendeu que o empregado não havia sequer demonstrado que estava doente na época da dispensa.

Garantia provisória

A relatora do recurso ordinário do operador, ministra Maria Helena Mallmann, explicou que, para o deferimento da tutela, é necessária a prova do risco de dano irreparável e da plausibilidade da pretensão do autor. No caso, a ministra considerou evidente o preenchimento do primeiro requisito, considerando que o empregado

se encontrava em estado de doença precário, desamparado pelo plano de saúde e sem sua fonte principal de sustento. Além disso, a prova anexada na inicial indica a existência de doença possivelmente relacionada à atividade desenvolvida na empresa e causadora da inaptidão parcial para o trabalho.

Nexo de causalidade

Os atestados apresentados permitem concluir que, desde 2016, ele vem sofrendo de patologias relacionadas à coluna vertebral. A dispensa ocorreu quatro dias após o retorno do benefício previdenciário concedido em razão de cirurgia para tratar hérnia de disco. "A descrição das atividades, por si, já indica que o trabalho executado era manual, exigindo a utilização de força", assinalou a relatora.

De acordo com a ministra, há, ainda, nexo téc-

nico epidemiológico previdenciário entre a atividade de fabricação de pneus e as doenças do sistema osteomuscular enfrentadas pelo empregado. Ela lembrou que a Súmula 378, item II, do TST reconhece a estabilidade quando constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

A decisão foi unânime.

Processo: RO-21951-53.2019.5.04.0000

Rescisão indireta

Professora obtém rescisão indireta por atraso de dois meses no pagamento de salários

O salário é uma das principais obrigação do empregador, e o atraso configura falta grave.

13/01/21 - A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito de uma professora da ISCP Sociedade Educacional Ltda., de São Paulo (SP), à rescisão indireta do contrato de trabalho, em razão do atraso salarial de dois meses. Segundo o colegiado, o pagamento do salário figura entre as principais obrigações do empregador no âmbito do contrato de trabalho, e seu descumprimento caracteriza falta grave que justifica a rescisão.

Atraso

A professora disse, na reclamação trabalhista, que, entre fevereiro e junho de 2018, havia se afastado mediante licença não remunerada e que, ao retornar, em julho, ficou dois meses sem receber os salários, embora estivesse trabalhando normalmente. Como não conseguiu resolver a questão administrativamente, ajuizou a reclamação trabalhista visando ao pagamento e ao reconhecimento da rescisão indireta.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), ao rejeitar a pretensão, entendeu que o atraso por dois meses consecutivos não configura justa causa do empregador, sobretudo porque a ISCP havia regularizado o pagamento. Com isso, concluiu que a ruptura do contrato se dera por iniciativa da empregada.

Mora contumaz

O relator do recurso de revista da professora, ministro Alexandre Ramos, explicou que, de acordo com a jurisprudência do TST, o conceito de mora contumaz no pagamento de salários, previsto no artigo 2º, parágrafo 1º, do Decreto-Lei 368/1968, repercute apenas nas esferas fiscal, tributária e financeira. Na esfera trabalhista, contudo, o atraso por período inferior a três me-

ses configura descumprimento contratual apto a justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, “especialmente, porque o pagamento do salário figura entre as principais obrigações do empregador no âmbito do contrato de trabalho”.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-1001230-32.2018.5.02.0072

Sem honorários

Médico que teve ação arquivada por faltar a audiência não pagará honorários de sucumbência

Segundo a 8ª Turma, a CLT não prevê a condenação em honorários nesse caso.

12/01/21 - A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho isentou um médico da Fundação Maçônica Manoel dos Santos, de Uberlândia (MG), do pagamento de honorários advocatícios de sucumbência em ação trabalhista que foi arquivada em razão de seu não comparecimento à audiência. Segundo o colegiado, a condenação em honorários sucumbenciais não está prevista entre as consequências da ausência injustificada.

Copa do Mundo

O médico havia pedido o adiamento da audiência, pois, na data marcada, estaria em Moscou, na Rússia, para acompanhar os jogos da Copa do Mundo de 2018. Ele argumentava que as passagens haviam sido adquiridas no ano an-

terior, dentro de uma programação que coincidissem com as férias e a Copa do Mundo, e que a hipótese de cancelamento da viagem “era inviável e traria grandes despesas”.

Tempo hábil

O juiz indeferiu o pedido e determinou o arquivamento da ação, impondo, ainda, a condenação ao pagamento de custas processuais e dos honorários advocatícios sucumbenciais de 7% sobre o valor da causa em favor do Município de Uberlândia. Segundo a sentença, o médico já tinha conhecimento da viagem quando ajuizou

a ação, e o adiamento foi pedido apenas cinco dias antes da data marcada para a audiência. “Ele dispunha de tempo hábil para requerer o adiamento sem que houvesse qualquer prejuízo”, concluiu o juízo. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve a sentença.

Sem previsão

O relator do processo do recurso de revista do médico, ministro Brito Pereira, lembrou que a CLT (caput do artigo 844) já previa o arquivamento da reclamação nos casos de ausência injustificada da parte à audiência e que, nas ações ajuizadas após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), além do arquivamento, o não comparecimento im-

plica a condenação ao pagamento de custas. “Todavia, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais não está prevista no dispositivo, que traz rol taxativo das consequências advindas do não comparecimento injustificado do reclamante à audiência”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-10349-92.2018.5.03.0173

Sem indenização

Negado pedido de indenização por lesão em coluna de origem degenerativa

A ausência de relação com o trabalho afasta o direito à reparação.

11/01/21 - A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de um auxiliar de produção da Sankyu S. A., de São Francisco do Sul (SC), que pretendia receber indenização decorrente de lesões na coluna lombar. De acordo com o laudo técnico pericial, única prova reconhecida no processo, não há nexo de causalidade entre as atividades realizadas por ele e a doença adquirida, que tem natureza degenerativa.

Patologia

O auxiliar foi contratado pela Sankyu para prestar serviços na linha de produção da siderúrgica Arcelormittal Brasil S. A. e, em 2016, foi diagnosticada patologia na região lombar. Na reclamação trabalhista, ele disse que a empresa

não acatou a recomendação do médico para que fosse mudado de função por 120 dias, a fim de permitir a recuperação e o reforço muscular. Segundo ele, a doença se desenvolveu em razão das condições ergonômicas inadequadas.

Lesão degenerativa

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) manteve a sentença do juízo da 1ª Vara do Trabalho de Joinville, que acolheu integralmente o laudo e concluiu que não havia nexo causal entre as lesões na coluna ver-

tebral e as atividades exercidas na empresa. De acordo com a conclusão do perito, as lesões tinham origem degenerativa, sem qualquer relação com o trabalho do auxiliar, que consistia em embalar bobinas de aço.

Prova técnica

O relator do recurso de revista do empregado, ministro Mauricio Godinho Delgado, assinalou que, embora o juiz não esteja adstrito ao laudo pericial, no caso, a prova técnica não foi superada pelos demais elementos de prova constantes do processo. “Não cabe ao TST, diante da exiguidade de dados fáticos

explicitados pelo TRT, examinar, diretamente, o conjunto probatório e chegar a conclusão diversa”, explicou, apontando os limites processuais impostos pela Súmula 126 do TST.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-497-51.2017.5.12.0004

Fora da lei

Aviso-prévio recebido durante licença-maternidade torna nula dispensa de caixa

O fato de o aviso ter terminado após o período de estabilidade não afasta a nulidade.

11/01/21 - A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a nulidade da dispensa de uma caixa da Lotérica Xis Platina, de Belo Horizonte (MG), por ter recebido aviso-prévio durante a licença-maternidade, ou seja, no período de estabilidade no trabalho. Com isso, a empresa deverá pagar indenização correspondente aos salários e demais vantagens devidas no período entre a dispensa e o fim do prazo da estabilidade assegurada à empregada gestante.

Aviso-prévio x licença-maternidade

Nos termos do artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição da República, a gestante tem a garantia no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Na reclamação trabalhista, a caixa alegou que a lotérica havia entregado o aviso-prévio da rescisão em 1º/2/2017, enquanto teria direito à es-

tabilidade até 18/2/2017.

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) indeferiram o pedido de nulidade da dispensa e de indenização sobre o período de estabilidade. Segundo o TRT, a rescisão efetiva do contrato, ao fim do aviso-prévio, ocorreu em 12/3/2017, após o término da garantia no emprego.

Incompatibilidade

O relator do recurso de revista da empregada, ministro Alexandre Luiz Ramos, assinalou que, de acordo com a Súmula 348 do TST, é inválida a concessão do aviso-prévio na fluência da garantia de emprego, em razão da incompatibilidade entre os dois institutos. “É incontro-

verso que o aviso-prévio foi concedido à caixa ainda na fluência da garantia de emprego prevista constitucionalmente, e, portanto, resulta configurada a contrariedade à súmula”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-10758-69.2018.5.03.0011

Viagem paga

Diárias de viagem que excedem metade da remuneração integram salário de empregado

Nessa circunstância, as diárias repercutem nas demais parcelas da remuneração.

08/01/21 - A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a natureza salarial das diárias de viagem pagas a um metroferroviário da Companhia Cearense de Transportes Metropolitanos (Metrofor), de Fortaleza (CE). Como era superior a 50% da remuneração do trabalhador, o valor pago a esse título deve integrar seu salário, conforme a redação da CLT vigente na época.

Rodízio

Na reclamação trabalhista, o empregado disse que o governo estadual, visando descentralizar o sistema metroferroviário, implantou duas unidades da Metrofor na região do Cariri, em Juazeiro do Norte, e em Sobral. Como não foram contratados novos empregados com funções

específicas, a empresa passou a realizar rodízio de viagens entre os empregados que moravam em Fortaleza. Contudo, as diárias, embora fossem superiores à metade do seu salário, não tinham repercussão nas demais parcelas remuneratórias.

Natureza indenizatória

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE) havia entendido que as diárias, ainda que excedentes ao limite legal, não tinham intuito simulatório nem visavam encobrir o caráter retributivo da importância paga, mas destinavam-

-se a cobrir despesas efetivas necessárias às viagens a serviço. Desse modo, tinham natureza indenizatória e não integrariam automaticamente o salário.

Integração da parcela

Para a Terceira Turma do TST, no entanto, é incontroverso que as diárias superavam o montante de 50% do salário do empregado. Nessa circunstância, é incabível a consideração da natureza indenizatória. O relator, ministro Alberto Bresciani, lembrou que, nos termos da Súmula 101 do TST, "integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cen-

to) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens". E, de acordo com a redação do artigo 457, parágrafo 2º, da CLT, vigente na época, as diárias que não excedam esse percentual não se incluem no salário (o dispositivo foi posteriormente alterado pela Reforma Trabalhista).

A decisão foi unânime.

Processo: RR-318-28.2017.5.07.0014

Acordo feito

Auxiliar de almoxarifado não consegue invalidar acordo homologado em ação simulada

Ela alegava ter sido enganada com a promessa de posto de trabalho mais atraente.

07/01/21 - A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou a pretensão de uma auxiliar de almoxarifado da BPV Promotora de Vendas e Cobranças Ltda., em Belo Horizonte (MG), de anular a homologação de acordo judicial, com a alegação de que que a ação trabalhista fora forjada. Segundo o colegiado, no entanto, a empregada não foi vítima de coação e aceitou o acordo visando obter melhor colocação profissional.

Prática comum

Na reclamação trabalhista originária, a auxiliar disse que, em 2009, o gerente financeiro da BPV lhe ofereceu uma vaga de tesoureira no Banco Bonsucesso, do mesmo grupo econômico, que resultaria em salário superior. Para isso, porém, ela teria de fazer um “acordo” com a própria empresa na Justiça do Trabalho, a fim de dar quitação geral

do contrato de trabalho e ser recontra-tada pelo banco. Segundo ela, isso era prática comum na empresa, e ela mesma chegou a participar de lide simulada em 2005, em outra contratação, com a assistência dos advogados da empregadora. A contratação, contudo, acabou não ocorrendo.

Consciência

Na ação rescisória, a auxiliar pretendia anular a decisão homologatória do acordo, com o argumento de que agira de acordo com o que fora imposto pela empresa e iludida com a ideia de que seria a nova tesoureira do banco.

Ao julgar a ação improcedente, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(MG) assinalou que, de acordo com seu próprio depoimento, a empregada havia realizado todo o procedimento ciente da irregularidade dos atos que agora pretendia anular. Para o TRT, não houve qualquer tipo de coação, erro ou ignorância da trabalhadora, que “tinha plena consciência do ato simulado”.

Arrependimento

Na avaliação da relatora do recurso ordinário, ministra Delaíde Miranda Arantes, a ação rescisória ajuizada é fruto da indignação da empregada com o não cumprimento da promessa de contratação. Segundo ela, não se trata de

pedido para rescindir a sentença por vício de consentimento (coação), “mas sim de arrependimento decorrente da frustração na empreitada fraudulenta”, observou.

Limites éticos

A ministra lembrou que o desejo de progresso na carreira profissional encontra limites éticos e também jurídicos, e que cabe ao Poder Judiciário impedir que as partes que se serviram do processo

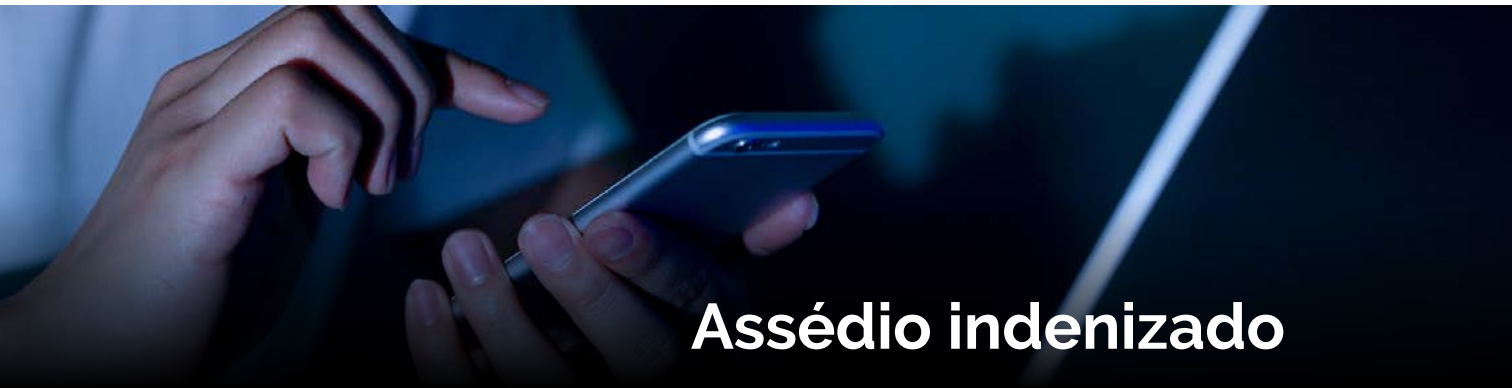
para praticar ato simulado ou conseguir fim proibido por lei alcancem seus objetivos ou cobrem as vantagens prometidas com amparo na ilicitude.

Coação

Ainda, de acordo com a relatora, a empregada não foi vítima de coação, mas teria agido de forma livre, consciente e com experiência da prática ilícita de lide simulada. “Ela, ansiando por melhor colocação profissional, transbordou os

limites da licitude e, ao não obter a vantagem prometida, pretende, com a ação rescisória, a reparação do dano pelo descumprimento do negócio jurídico ilícito subjacente ao acordo entabulado na Justiça do Trabalho”, concluiu.

Processo: RO-1374-62.2011.5.03.0000



Assédio indenizado

Supervisora será indenizada por assédio de gestores em grupo corporativo de WhatsApp

Ela chegou a ser cobrada, pelo aplicativo, para retornar do banheiro.

07/01/21 - A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso da Almaviva do Brasil Telemarketing e Informática Ltda. contra a condenação ao pagamento de indenização a uma supervisora de atendimento de Guarulhos (SP) em razão da conduta assediadora dos gestores em grupo de WhatsApp. As situações vexatórias incluíam a cobrança de retorno do banheiro, com a exposição dos empregados aos demais participantes do grupo.

Na reclamação trabalhista, a supervisora disse que, desde o início do contrato, era obrigada a permanecer em grupos de WhatsApp administrados pelos gestores, em que eram expostos os resul-

tados e os nomes de quem não alcançava as metas semanais e divulgadas falhas como pausa, faltas e atrasos. Como supervisora, ela também era chamada a atenção nos grupos.

Assédio comprovado

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) entendeu que a conduta assediadora fora provada por declarações de uma testemunha, que confirmara que os gestores dispensavam tratamento grosseiro aos supervisores.

De acordo com o depoimento, uma gestora chegou a determinar à supervisora, por mensagem no grupo, que retornasse do banheiro. A indenização foi fixada em R\$ 5 mil.

Humilhação perante colegas

Para o relator do recurso de revista da Almaviva, ministro Alberto Bresciani, a sujeição da empregada à humilhação por seu superior hierárquico compromete a sua imagem perante os colegas de trabalho e desenvolve, presumidamente, sentimento negativo de incapacidade profissional. O ministro observou que, nessa circunstância, o dano

moral não exige prova para sua caracterização, bastando a demonstração do fato que revele a violação do direito de personalidade para originar o dever de indenizar. No caso, ficaram evidenciados, na decisão do TRT, o dano, o nexo causal e a culpa da empregadora.

A decisão foi unânime.

Processo: RRAg-1001303-33.2018.5.02.0321

Dentro da lei

Banco não terá de reintegrar empregado com deficiência auditiva dispensado sem justa causa

Mesmo após a dispensa, a empresa continuou observando a cota legal.

29/12/20 - A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a determinação de reintegração de um assistente de operação e suporte do Itaú Unibanco S. A. dispensado sem justa causa, apesar de sua deficiência auditiva. Embora o banco não tivesse contratado outra pessoa nas mesmas condições para sua vaga, ficou demonstrado que, mesmo com a dispensa, foi mantido o percentual mínimo previsto em lei para a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas.

Cota

De acordo com o artigo 93 da Lei da Previdência Social (Lei 9.213/1991), a empresa com 100 ou mais empregados deve preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiência.

O parágrafo 1º do dispositivo estabelece que a dispensa do empregado nessa condição somente pode ocorrer após a contratação de outro na mesma condição.

Reintegração

O assistente fora admitido em janeiro de 1984 pelo Banco do Estado do Rio de Janeiro (Banerj), depois sucedido pelo Itaú Unibanco, onde trabalhou até agosto de 2015. Na reclamação trabalhista, ele alegou que o banco não ha-

via contratado outra pessoa para a sua vaga. O argumento foi acolhido pelo Tribunal Regional da 1ª Região (RJ), que determinou a reintegração, por considerar a dispensa nula.

Exigência legal

O relator do recurso de revista do banco, ministro Alexandre Ramos, assinou que, de acordo com a jurisprudência do TST, a ausência de contratação de substituto em condição semelhante a do empregado com deficiência ou reabilitado não induz à invalidade da dispensa, se for mantido o percentual mí-

nimo previsto na lei. Para o colegiado, a empresa só está obrigada a observar a cota de deficientes estabelecida na lei, ainda que, por liberalidade, empregue pessoas com deficiência em número maior que a exigência legal.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-11464-03.2015.5.01.0047

Processos em alta

TST aumenta em 6,3% a quantidade de processos julgados em 2020

Produtividade aumentou durante a pandemia e a realização do trabalho remoto

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgou, em 2020, 318.053 processos. A marca é 6,3% superior aos números registrados em 2019, quando o Tribunal encerrou o ano com 299.186 casos julgados. O tempo médio de tramitação também caiu de 541 para 522 dias, uma variação de -3,5%.

Os dados, que constam do relatório de Movimentação Processual do TST revelam o aumento de produtividade do Tribunal no período de janeiro a novembro deste ano, durante o regime de trabalho remoto implementado como medida de prevenção ao coronavírus. “O receio do impacto negativo do trabalho remoto em relação à produtividade foi superado. A metodologia tem se destacado como experiência bem sucedida”, destaca a presidente do TST, ministra Maria Cristina Peduzzi.

“O Tribunal sempre se preocupou em usar tecnologias modernas para garantir uma prestação jurisdicional rápida e eficaz. Antes da pandemia, já fazíamos uso do sistema de Plenário Virtual para processos simples e de jurisprudência pacificada, e do Processo Judicial Eletrônico (PJe) para acesso aos autos digitais”, enfatiza a presidente do TST ao detalhar a alta de produtividade da corte.

Outros destaques

O tempo médio de julgamento foi de 209 dias, uma redução de 15% ao índice de 2019 e consideravelmente inferior ao prazo estabelecido pela Meta 19 do TST (320 dias).

Horas-extras, negativa de prestação jurisdicional e tomador de serviços/terceirização estão entre os três assuntos mais frequentes nos processos trabalhistas que chegaram ao TST ao longo

de 2020.

Entre outros dados, o relatório ainda traz a proporção de processos julgados em sessão (37,9%) e por decisão monocrática (62,1%). No mesmo período, houve um aumento de 25,5% no número de processos pendentes de julgamento. O acervo de processos no Tribunal, que era de 428 mil processos em novembro de 2019, agora é de 504.225.

Julgamentos crescem

TST fechou 2020 com mais processos julgados que em 2019

Também houve redução no tempo médio de julgamento

25/01/21 - Em 2020, o Tribunal Superior do Trabalho aumentou em 2,8% o número de processos julgados em relação a 2019, fechando o ano com 340.416 casos solucionados. Na mesma linha, a média de julgados pelas Turmas alcançou o quantitativo de 41.540 processos, 4,1% superior ao de 2019.

Os dados estão no relatório Movimentação Processual de 2020, divulgado pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST (Cestp). No período, o Tribunal recebeu 407.373 casos novos (5,1% a mais que em 2019) e, apesar das condi-

ções adversas decorrentes da pandemia, conseguiu diminuir o tempo médio de tramitação para 468 dias, superando a meta estabelecida de 550 dias. O tempo médio de tramitação é contado entre o andamento inicial e a baixa do processo.

Processos julgados

Outro dado positivo foi a redução do tempo médio de julgamento, que vai da primeira conclusão ao relator à primeira decisão do processo: foram 272 dias, inferior ao prazo de 320 dias estabelecido na Meta 19 do TST para 2020.

Do total de casos, 39,1% foram julgados em ses-

são (por órgãos colegiados) e 60,9% por decisão monocrática (individual). Entre as classes processuais, a mais numerosa é a dos agravos de instrumento: foram recebidos 266.732 e julgados 223.860. Na sequência, foram recebidos 43.317 recursos de revista e julgados 46.030.

Assuntos

Os cinco assuntos mais tratados no tribunal no ano passado foram horas extras (43.820 processos), negativa de prestação jurisdicional (38.921), honorários advocatícios (35.870), terceirização

em ente público (35.280) e valor da execução (31.373). Com números menores, mas também significativos, aparecem intervalo intrajornada (28.273) e indenização por dano moral (23.803).

Litigantes

Entre os 20 maiores litigantes de 2020 estão instituições públicas e privadas. Os cinco primeiros são a Petrobras, o Banco do Brasil, o Bradesco, os Correios e a União. Na lista constam os maiores bancos do país (presentes também Itaú, Caixa

Econômica e Santander), empresas de telefonia (Telefônica, Claro e Oi) e grandes varejistas, como Via Varejo e Grupo Pão de Açúcar, além dos estados do Rio de Janeiro e de São Paulo.

Relatório anual

Conforme os resultados consolidados, o Tribunal iniciou 2020 com um acervo de 429.245 processos. Durante o ano, recebeu 407.373 (346.219 casos novos e 61.154 recursos internos) e julgou 340.416, baixou 261.618.

O número de casos novos (processos originários ou em grau de recurso dos Tribunais Regionais do Trabalho), que foram 346.219 em 2020, aumentou

4,2% em relação ao ano anterior e representou 85% dos processos recebidos. Os TRTs que mais encaminharam processos ao TST foram os da 2ª Região (SP) e da 15ª Região (Campinas/SP), com 56.357 e 59.827 processos, respectivamente.

Todos os dados podem ser consultados no relatório Movimentação Processual de 2020.

Agora é digital

Justiça do Trabalho capacita servidores para produção de provas por meios digitais

Com soluções tecnológicas cada vez mais integradas à vida humana, esses dados têm oferecido maior precisão para a retratação dos fatos.

08/01/2021 - Com o objetivo de se manter atualizada em relação aos avanços tecnológicos constantes e característicos da era digital, a Justiça do Trabalho está implementando estratégias para fomentar a produção de provas por meios digitais. A iniciativa, que está sendo feita de maneira institucionalizada e busca atingir todo o país, visa fazer uso de informações tecnológicas para auxiliar os magistrados na instrução processual, especialmente na produção de provas para aspectos controvertidos, e acelerar a tramitação dos processos, tendo em vista que a coleta presencial de depoimentos de testemunhas foi prejudicada na pandemia.

Registros em sistemas de dados das empresas, ferramentas de geoprocessamento, dados publicados em redes sociais e até biometria são algumas das informações digitais armazenadas em bancos de dados diversos que po-

dem comprovar, em processos trabalhistas, a efetiva realização de horas extras ou confirmar que um trabalhador mentiu sobre um afastamento médico, por exemplo.

Primazia da realidade

Com a tecnologia cada vez mais imersa na vida humana, esses dados têm oferecido maior precisão para a retratação dos fatos, trazendo mais recursos para que a Justiça do Trabalho cumpra o princípio da primazia da realidade. “Vivemos uma transformação tecnológica nunca vista, cuja velocidade das atuali-

zações tem impacto nas nossas vidas, incluindo as relações de trabalho”, ressalta a presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ministra Maria Cristina Peduzzi. “A revolução 4.0 chegou, e a Justiça do Trabalho precisa estar atenta a esse momento”.

Capacitação

O CSJT e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat) vêm promovendo a capacitação de juízes e de servidores no sentido da utilização das provas digitais. Mecanismos de geolocalização, por exemplo, podem trazer informações precisas e mesmo irrefutáveis, se comparadas com as provas testemunhais. Os registros tecnológicos verificados em aparelhos de celular permitiram esclarecer se um empregado que reclama o pagamento de horas extras estava realmente no trabalho após o expediente. O que é publicado nas redes sociais também tem sido utilizado para verificar quem fala a verdade no processo.

Em novembro de 2020, a Enamat promoveu diversas ações nesse sentido. De 11 a 13/11, o Seminário “Direito Digital, Lei Geral de Proteção de Dados e Inteligência Artificial” abordou, entre outros pontos, a nova fronteira probatória na sociedade digital. De 19 e 20/11, magistrados participaram do

Curso de Formação Continuada (CFC) sobre “Produção de provas por meios digitais”.

Para os servidores, em especial os que atuam como assistente de juiz, o CSJT realizou, de 23 a 27/11, o curso “Produção de Provas Digitais na Justiça do Trabalho”, ministrado pelo delegado de polícia do Estado de São Paulo Guilherme Caselli, especialista em Direito Digital. O Conselho também promoveu o webinar sobre o mesmo tema, conduzido por dois dos maiores especialistas no assunto: o promotor de justiça Fabrício Rabelo Patury, do Ministério Público do Estado da Bahia, e o delegado Guilherme Caselli.

Mais de mil pessoas, entre juízes e servidores, foram treinados nesses projetos-piloto. Em 2021, a intenção é aumentar o número de agentes públicos capacitados para lidar com esse novo conceito para a solução dos processos trabalhistas.





RAYES & FAGUNDES

ADVOGADOS ASSOCIADOS

São Paulo

Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 510
6º andar | 04543-000 | São Paulo (SP)
Tel.: +55 (11) 3050-2150
Fax: +55 (11) 3050-2151

Rio de Janeiro

Rua da Assembleia, 10 | cj. 3108-9
20011-901 | Rio de Janeiro (RJ)
Tel.: +55 (21) 2221-5470
Fax: +55 (21) 2221-5470

Campinas

Rua dos Alecrins, 914 | Salas 903 e 904
13024-411 | Campinas (SP)
Tel.: +55 (19) 3291-8005
Fax: +55 (19) 3291-8005

São Bernardo do Campo

Rua José Versolato, 111 | Salas 2409 e 2410
09750-730 | São Bernardo do Campo (SP)
Tel.: +55 (11) 4550-5121
Fax: +55 (11) 4550-5121