

A carteira de trabalho e previdência social é mostrada em um ângulo, com o texto "CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL" visível. O documento é azul e branco, com o brasão do Brasil no topo. O fundo da imagem é composto por formas geométricas em tons de amarelo, azul e vermelho.

**CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL**

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Fevereiro 2022

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Supremo Tribunal Federal reafirma inconstitucionalidade da Taxa Referencial para débitos trabalhistas

O Supremo Tribunal Federal reafirmou a inconstitucionalidade da Taxa Referencial como índice de atualização de débitos trabalhistas.

A matéria foi objeto do Recurso Extraordinário 1.269.353, interposto por uma instituição financeira contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceu a invalidade da Taxa Referencial como índice de atualização e fixou o índice IPCA-E a partir de 26/03/2015.

O presidente do Supremo Tribunal Federal, ministro Fux, relator do recurso, consignou em seu voto que o tema transcende os interesses das partes envolvidas na causa, especialmente em razão da multiplicidade de recursos que tratam da mesma controvérsia.

Em seu voto o Ministro Relator ratificou o entendimento firmado pelo Supremo nas ADI 5867 e 6021 e nas ADC (ações declaratórias de constitucionalidade) 58 e 59, em que o plenário declarou a inconstitucionalidade da aplicação TR para a correção monetária de débitos trabalhistas, estabeleceu parâmetros a serem observados até que sobrevenha solução legislativa e modulou dos efeitos da decisão, com o fim de garantir segurança jurídica e isonomia na aplicação do novo entendimento.

Com esse entendimento, a Corte reafirmou que até a deliberação do Poder Legislativo, devem ser aplicados o índice IPCA-E, na fase pré-judicial, e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa Selic.



Instituição de ensino é condenada por reduzir salário e carga horária de professora sem prévia comunicação

A 18ª Turma do Tribunal do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve sentença que condenou uma instituição de ensino superior por redução de salário e carga horária de professora, em mais de 35%, sem prévia comunicação.

A empregadora pagará à trabalhadora diferenças salariais decorrentes da redução dos períodos de trabalho e horas extras por desrespeito ao intervalo interjornada (período de descanso entre o término de uma jornada diária de trabalho e início da outra).

Em defesa, a instituição de ensino alegou

que não existe norma que assegure ao professor a manutenção da quantidade de horas-aula no mesmo patamar durante todo o período contratual. E, por isso, requereu a reforma da sentença.

Os argumentos, porém, não foram aceitos pelo colegiado que consignou o fato de que por mais que o professor esteja submetido a um regime especial, o contrato de trabalho deverá ser norteado pelos princípios gerais dos contratos de índole civil, como o da função social e o da boa-fé objetiva, que exigem a observância da transparência e o dever de informar no contrato.

WhatsApp como meio de provas e prática dos atos processuais na Justiça do Trabalho

A apresentação de *prints* no WhatsApp tem sido cada vez mais comum na Justiça do Trabalho, seja como meio de comprovação das alegações elencadas ou como instrumento para operacionalizar o andamento da Justiça Trabalhista.

Nota-se um avanço deste debate na esfera trabalhista na medida em que, cada vez mais, empregadores e empregados têm utilizado *prints* desta rede social como forma de comprovação dos fatos alegados nos autos.

Nesta toada, o WhatsApp também vem sendo utilizado como instrumento para operacionalizar as diligências necessárias para o funcionamento e andamento da Justiça do Trabalho.

Com a pandemia decorrente do Covid-19, a necessidade em digitalizar os instrumentos da justiça tornou-se latente frente à impossibilidade de exercer o pleno funcionamento da Justiça do Trabalho de modo presencial.

Podemos evidenciar a nova prática por meio de decisões recentes proferidas no último ano.

Entretanto, há decisões que também limitam o uso do aplicativo como meio de intimação, ou até mesmo como meio para tentar arguir ausência em audiências e nulidades.

Garçonete usa mensagens de WhatsApp para provar vínculo de emprego com restaurante em Caldas Novas (GO)

Uma trabalhadora obteve na Justiça do Trabalho o reconhecimento do vínculo de emprego com um restaurante apresentando conversas de WhatsApp como prova. A garçonete, que inicialmente foi contratada como freelancer (profissional autônoma), juntou no processo, dentre outras provas, conversas transcritas em que os empregadores deliberavam acerca de sua jornada de trabalho e demais regras da prestação de serviços apontando para regime de emprego e não somente relação de trabalho.

O relator do processo destacou que é possível apreender dos áudios não apenas a relação de emprego como também a preocupação da empregada em obter o

registro do contrato na Carteira de Trabalho. O entendimento do relator é de que, admitida a prestação de serviços, a existência do alegado contrato de trabalho é presumida, motivo pelo qual era da reclamada o ônus de provar sua inexistência – do qual não se desincumbiu.

O vínculo trabalhista foi reconhecido por unanimidade pelos membros da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO). Após o reconhecimento e o registro na CTPS, os demais pedidos da autora como dispensa sem justa causa, horas extras, adicional noturno, intervalo intrajornada e indenização substitutiva ao seguro-desemprego deverão ser examinados no primeiro grau.

Negada intimação por WhatsApp de empregadora de devedor trabalhista

Ao julgar o Agravo de Petição de um credor trabalhista face de decisão do Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Rio Verde, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) consignou que a intimação por meio de WhatsApp ou e-mail de pessoa jurídica não integrante do processo, e sem cadastro para o recebimento desse tipo de comunicação processual eletrônica, é medida que contraria o princípio processual da segurança jurídica.

Para o relator do processo, a empregadora deve ser intimada pessoalmente e não por meio eletrônico em decorrência do princípio da segurança jurídica. Embora reconheça que as

inovações tecnológicas sejam ferramentas de comunicação para a prática de alguns atos processuais, o relator considerou que a informação nos autos de quem é o proprietário da empresa não satisfaz os critérios para a intimação por meio eletrônico, pois não garantiria a efetividade das comunicações processuais, um dos princípios decorrentes da segurança jurídica.

O relator ainda destacou ser temerária a intimação via WhatsApp, já que a pessoa jurídica não é parte do processo e não tem cadastro para recebimento de comunicações processuais por meios eletrônicos.

Mantida confissão ficta de trabalhador que não compareceu a teleaudiência em dia de apagão do WhatsApp

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) manteve a declaração de confissão ficta feita pelo Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Rio Verde em uma ação trabalhista entre um empregado e uma granja.

Para a Turma, o trabalhador deveria ter alegado a nulidade processual, conforme o artigo 795 da CLT, para explicar que o apagão inviabilizou sua presença no ato.

A defesa do trabalhador recorreu da declaração sob o argumento de não ser responsável por problemas técnicos que fogem do seu controle, como o apagão do WhatsApp. Explicou que o link para a audiência foi encaminhado pela plataforma e o apagão inviabilizou seu acesso. Por isso, pediu a reforma da sentença para anular a confissão ficta e o retorno dos autos para a vara de origem, com a designação de nova audiência de instrução.

O relator, pontuou que a ocorrência de uma situação excepcional – “apagão mundial (WhatsApp, Facebook e Instagram)” – pode justificar a anulação da sentença. Porém, destacou que essa situação não seria o caso dos autos. Para ele, a intimação do trabalhador em setembro de 2021 para a audiência que

ocorreria no mês seguinte, na pessoa do seu advogado, possibilitou um lapso de tempo hábil para a comunicação entre a parte e o advogado com a entrega dos dados para acesso à audiência antes do “apagão”.

O relator destacou, inclusive, dois pontos. Primeiro, a presença na audiência virtual do juiz, do preposto da granja e dos advogados, revelando que o “apagão” não afetou nenhum dos presentes. Segundo a sentença foi proferida quatro dias após a audiência, não havendo nenhuma manifestação do trabalhador nos autos com a alegação de que o apagão teria inviabilizado sua presença no ato, conforme prevê o artigo 795 da CLT. Esse dispositivo possibilita a arguição das nulidades processuais pelas partes na primeira vez em que tiverem oportunidade de falar em audiência ou nos autos.

Para o relator, os fatos não permitem falar em “reforma da sentença para extirpar a confissão ficta”, bem como não há falar em retorno dos autos “para a vara de origem”, com designação de “nova audiência de instrução”. “Nego provimento”, concluiu, sendo acompanhado pelos demais desembargadores da Turma.

Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

JOÃO PEDRO GAZZI SOUZA

E-mail: jgazzi@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

FERNANDO MORAIS DA SILVA

E-mail: fmorais@stoccheforbes.com.br

LUIZA RIBEIRO SILVA

E-mail: lribeiro@stoccheforbes.com.br

GABRIELA CRISTINA OTONI COSTA

E-mail: gotoni@stoccheforbes.com.br

MARINA LINS GRACIANA

E-mail: mgraciana@stoccheforbes.com.br

STOCHE FORBES

A D V O G A D O S

O Radar Stocche Forbes – Trabalhista tem por objetivo informar nossos clientes e demais interessados sobre os principais temas que estão sendo discutidos atualmente nas esferas administrativa e judicial, bem como as recentes alterações legislativas em matéria trabalhista.

Esse boletim tem caráter meramente informativo e não deve ser interpretado como um aconselhamento legal.

www.stoccheforbes.com.br