

INFORMAÇÕES GERAIS:**TST: é válida cláusula coletiva negociada durante a pandemia para parcelamento de verbas rescisórias**

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgou válida cláusula coletiva que permitia o parcelamento de verbas rescisórias por empresas durante a pandemia da covid-19. A Corte entendeu que a forma de pagamento das parcelas não é direito indisponível e pode ser flexibilizada em negociação coletiva (processo nº ROT-303-04.2020.5.14.0000, Entenda o caso.

A cláusula coletiva que permitia o parcelamento de verbas rescisórias faz parte do termo aditivo de acordo coletivo de trabalho, negociada durante a pandemia. Ela autoriza as empresas abrangidas a pagar as verbas rescisórias, os depósitos atrasados do FGTS e a multa rescisória de 40% de forma parcelada, desde que haja concordância formal do trabalhador. O Ministério Público do Trabalho (MPT) questionou judicialmente o documento, argumentando que essa cláusula não previa nenhuma compensação social aos demitidos.

A ação foi julgada procedente pelo Tribunal Regional da 14ª Região (TRT/RO e AC). A Corte Regional entendeu que cláusulas coletivas não poderiam extrapolar os limites de flexibilização trabalhista para enfrentamento da covid-19 estipulados nas Medidas Provisórias 927 e 936/2020 (convertida na Lei 14.020/2020). As empresas alegando que tiveram grave prejuízo econômico no período pandêmico, que o acordo coletivo foi livremente negociado e que o parcelamento previsto depende da concordância do trabalhador.

Ao julgar o caso, a SDC considerou que nada impede que o sindicato e as empresas formulem normas convencionais sobre as verbas rescisórias, diante da realidade imposta pela pandemia e da necessidade da manutenção da saúde financeira e da continuidade das atividades empresariais ligadas ao transporte coletivo. Pontuou-se que a Lei 14.020/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda durante a pandemia, não trata das verbas rescisórias. Por fim, segundo a Corte Superior, essa matéria pode ser objeto de negociação coletiva, uma vez que não está listada no artigo 611-B da CLT como objeto ilícito de acordo coletivo de trabalho.

8ª Turma do TST: empresa não deve ser responsabilizada por assédio entre colegas de trabalho em grupo de WhatsApp não corporativo

A 8ª Turma do TST decidiu que o empregador não deve ser responsabilizado por assédio praticado entre seus colaboradores em grupo informal do aplicativo de mensagens WhatsApp, quando não forem comprovados dolo ou culpa do empregador, em razão da efetiva ausência de relação direta entre o fato e o trabalho (RRAg-1282-34.2017.5.08.0130, DEJT 03/10/2022).

Entenda o caso

O autor da ação alegou que sofria assédio moral por parte de seus colegas de trabalho em um grupo informal do WhatsApp, o que restou comprovado no processo judicial. Por outro lado, comprovou-se também que a criação desse grupo foi completamente alheia à relação de trabalho.

A 8ª Turma do TST reconheceu que é possível que a vida privada alcance a vida profissional do trabalhador a ponto de lhe causar perturbação. Porém, também registrou que apenas quando se comprovar a existência de culpa ou dolo do empregador é que sua responsabilização será devida.

No caso relatado, o TST verificou que não houve nenhuma comprovação de culpa ou dolo por parte do empregador. Muito pelo contrário, mesmo sem obrigação de intervir, o empregador, quando soube do assédio, determinou que seus subordinados dissolvessem o grupo.

Dessa forma, a 8ª Turma do TST concluiu que, quando ciente, o empregador tomou as medidas cabíveis para, se não eliminar o assédio, ao menos minimizar seus efeitos. Com isso, manteve a decisão que julgou improcedente o pedido do empregado de obter indenização por assédio moral.

TST aprova sustentação oral em agravo contra decisão monocrática

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho (TST) aprovou, em 19/09/2022, alteração no seu Regimento Interno para permitir que advogados realizem sustentação oral em julgamentos de agravos, após decisões individuais (monocráticas) proferidas em Recurso de Revista (RR) ou Recurso de Embargos em processos no TST. O prazo para sustentação será de 10 minutos.

A possibilidade de sustentação oral nessas hipóteses vinha sendo adotada pelo TST em virtude da Lei 14.365/2022, que alterou o Estatuto da Advocacia.

Assim, a alteração do Regimento Interno do TST o adequa formalmente às regras do Tribunal.

Saiba mais!

O agravo é, simplificada, o recurso interposto após decisão de relator que julga individualmente (monocraticamente), na Justiça do Trabalho, recurso de revista, recurso de embargos, recurso ordinário, e demais ações iniciadas diretamente nos tribunais (competência originária).

Contudo, antes da Lei 14.365/22, se a parte interessada houvesse apresentado agravo no TST contra decisão individual do relator (monocrática) que julgasse recurso de revista ou de embargos, não cabia sustentação oral (à exceção da hipótese de não reconhecimento da transcendência do recurso de revista). Essa apenas era possível se a Turma julgasse diretamente o RR, ou se a SDI-1 do TST julgasse os embargos.

No entanto, após a Lei 14.365/22, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) definiu que deveria ser possível sustentação oral em agravo. Em decorrência disso, o TST decidiu alterar seu Regimento Interno para permitir expressamente a sustentação oral em recurso de agravo.

Boa leitura.

Atos Normativos de RT (recentes)

[Portaria MTP-STRAB nº 3.863, de 23 de novembro de 2022](#), (DOU 25/11/2022, seção 1, pág. 219), que “Tornar pública a distribuição de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT relativos ao saldo orçamentário de 2022, da ação orçamentária 20JT - Gestão do Sistema Nacional de Emprego -SINE, para cofinanciamento do bloco de serviços de Gestão e Manutenção da Rede de Atendimento do SINE, por meio de transferências automáticas aos respectivos Fundos do Trabalho dos Estados, Distrito Federal e Municípios.”

Atos Normativos de SST (recentes)

Sem registro