

PRINCIPAIS TEMAS DE DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

Artigos descritos pelos alunos de Direito do
Centro Universitário Estácio de São Paulo

ORGANIZADORES:

Prof. Paulo Koji Honda

Prof. Gleibe Pretti

2020

Tomo II

Autores/ Índice

- 1- PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA- MP 936- Filipe Serrate
- 2- AUDIÊNCIA TRABALHISTA- Nivaldo Manoel da Silva
- 3- O ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA EM ALGUNS PONTOS - Williane Maria Alves Silva Costa
- 4- MANDADO DE SEGURANÇA- Williane Maria Alves da Silva Costa
- 5- PRINCIPAIS FASES DO PROCESSO TRABALHISTA- Amanda Mendes Rodrigues
- 6- AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS- Geovana Martins
- 7- O PROCESSO DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE DESESTÍMULO A VIOLAÇÃO DA LEI TRABALHISTA- Taynara Teixeira dos Santos Soares
- 8- AUDIÊNCIA TRABALHISTA- Paulo Alexandre Ramos
- 9- RECURSOS TRABALHISTAS- Claudio Pereira da Silva Conceição.
- 10- JUSTIÇA GRATUITA EM AÇÕES TRABALHISTAS- Brenda Rudio
- 11- AUDIÊNCIA PRESENCIAL NÃO É A MESMA COISA QUE AUDIÊNCIA POR VIDEOCONFERÊNCIA- Vitoria Aparecida
- 12- REMÉDIOS CONSTITUCIONAIS NO DIREITO DO TRABALHO- Victor alves de Farias Silva

Apresentação

Com muito orgulho e uma forma de inovar o ensino, assim como incentivar os nossos alunos (as) a escreverem, pesquisarem, temos a oportunidade de oferecer uma obra feita numa época sombria que o mundo vive- pandemia em face do Covid- 19.

Buscamos incentivar os nossos discentes a escreverem sobre temas relevantes e preciosos para a população em geral, desta forma, saímos dos “muros da faculdade” e levamos ao conhecimento geral das pessoas assuntos importantes sobre o dia a dia.

Quero agradecer:

Prof Andre Tonin Ferrari

Prof Vinicius Ribeiro Pereira

Prof Paulo Koji Honda

Profa Roberta Cândido da Silva

Profa Juliana de Almeida

E a todos os nossos alunos (as) que demonstraram interesse e foram em busca do conhecimento.

Muito Obrigado,
Prof. Gleibe Pretti

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA- MP 936

FILIPE SERRATE

INTRODUÇÃO

Desde janeiro de 2020, a crescente proliferação do novo Coronavírus transformou-se em um dos maiores desafios da humanidade, este trabalho aborda sobre um dos procedimentos tomados pelo Estado, de forma emergencial, para manutenção do emprego e da renda, para tentar reduzir os impactos sociais relacionados ao estado de calamidade e de emergência de saúde pública.

MP – 936 de 1º de abril de 2020.

Com base na Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020, que além de outras providencias criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que teve como principais ações o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses; na redução proporcional de jornada de trabalho e de

salários; e na suspensão temporária do contrato de trabalho.

Sendo assim o benefício poderá ser concedido aos profissionais que tiverem sua jornada de trabalho reduzida, ou contrato suspenso; sendo ele pago ao empregado independente de quanto tempo trabalha ao empregador, ou quantos salários já recebeu.

Esse benefício será custeado pela União com base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego que o trabalhador teria direito; nos casos em que houver redução da jornada e do salário, o valor pago será o valor do seguro-desemprego equivalente ao percentual da redução; podendo ela ser de 25%, 50% ou 70%, dando como exemplo da seguinte maneira, se o empregador reduzir a jornada de trabalho em 50%; o empregador pagará 50% e o estado os outros 50%, com base no valor do seguro desemprego.

Já na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal, equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, durante o estado de calamidade pública pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias; ou equivalente a setenta por cento

do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, quando a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

Este benefício não contempla ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo, devido a funcionário público não ter seguro-desemprego; ou em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social; estar recebendo seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; ou da bolsa de qualificação profissional.

E o empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

CONCLUSÃO

Analisando em contexto geral a iniciativa do Estado beneficiara milhões de pessoas que

será gravemente afetada pela pandemia, mas que por mais que empresas de médio e grande porte consiga usar essas medidas para manter seus empregados, as de pequeno porte estará sendo gravemente afetada, pois não terá rendimento algum com as portas fechadas desta forma não tendo capacidade nem de pagar o mínimo, que seria os 30%, desta forma simplesmente demitindo o empregado.

REFERÊNCIAS

Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020:
Disponível em :

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm

<https://www.metadados.com.br/blog/mp-936-2020/>

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/04/02/medida-provisoria-mp-936-duvidas-salario-reducao-suspensao-coronavirus.htm>

AUDIÊNCIA TRABALHISTA

Nivaldo Manoel da Silva

A audiência trabalhista é um ato formal, solene, que conta com o comparecimento das partes, advogados funcionários da Justiça e do Juiz do Trabalho. Na audiência, são realizadas tentativas de conciliação e as partes e testemunhas são ouvidas para a decisão ser proferida.

Apesar das audiências mais comuns serem a Una e a de Instrução, existem 9 tipos de audiências trabalhistas:

Audiência de Conciliação; Audiência Una; Audiência de Justificação Prévia; Audiência Inicial; Audiência de Instrução; Audiência revisional; Audiência de Consignação em Pagamento; Audiência de Julgamento; Audiência para Oitiva de testemunhas.

AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO:

Uma audiência cada vez mais comum em fase de execução, a Conciliação tem a finalidade única de tentar um acordo satisfatório entre as partes, visando colocar fim ao processo de forma mais rápida e amigável.

Obrigatório o comparecimento de: ninguém, mas recomendado o comparecimento do reclamante e seu advogado + reclamada e seu advogado.

AUDIÊNCIA UNA:

É a regra na Justiça do Trabalho. Na audiência Una devem acontecer todos de uma só vez: tentativa de conciliação, produção de provas e prolação de sentença. A maioria das Varas que adotam esse tipo de audiência optam por deixar a sentença para publicação em data posterior, em razão do grande volume de audiências realizadas em um único dia.

Obrigatório o comparecimento de: reclamante, seu advogado e suas testemunhas + reclamada, seu advogado e suas testemunhas.

AUDIÊNCIA DE JUSTIFICAÇÃO PRÉVIA:

Realizada apenas quando for necessário formar o convencimento do juiz sobre alguma providência que ele deva tomar, especialmente relacionada à concessão de medidas liminares. Normalmente é realizada antes de se fazer qualquer outra audiência.

Obrigatório o comparecimento de: a critério do juiz – verificar notificação.

AUDIÊNCIA INICIAL:

Algumas Varas dividem a audiência. Uma em duas partes: Inicial e Instrução. Na Inicial é feita apenas a tentativa de conciliação, recebida a defesa, marcada perícia (se for o caso) e designada nova data para colher as provas.

Obrigatório o comparecimento de: reclamante e seu advogado + reclamada e seu advogado.

AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO:

Passada a Inicial, é designada Audiência de Instrução, onde são produzidas todas as provas orais do processo. São ouvidas as partes (reclamante e reclamada) e suas testemunhas. Também é obrigatória a tentativa de conciliação. Ao final da audiência, é marcada uma data para julgamento.

Obrigatório o comparecimento de: reclamante, seu advogado e suas testemunhas + reclamada, seu advogado e suas testemunhas.

AUDIÊNCIA REVISIONAL:

É a audiência em que se pede para rever algo. Normalmente a empresa interpõe a ação revisional, pedindo a cessação do pagamento de algum adicional.

Obrigatório o comparecimento de: reclamante e seu advogado + reclamada e seu advogado. Testemunhas, se necessário.

AUDIÊNCIA DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO:

Quando o empregado se recusar a receber as verbas rescisórias, o correto é a empresa promover a ação de consignação em pagamento, depositando os valores em juízo. Será marcada uma audiência em que o juiz apurará o ocorrido e o empregado terá a oportunidade de contestar os valores.

Obrigatório o comparecimento de: reclamante e seu advogado + reclamada e seu advogado. Testemunhas, se necessário.

AUDIÊNCIA DE JULGAMENTO:

Normalmente é uma data fictícia designada para o juiz julgar o processo. Dificilmente um juiz exigirá o comparecimento das partes, mas é melhor conferir a notificação para garantir. Se

a Sentença for pela Súmula n.º 197, do TST, na data marcada ela já estará disponível. Se for pelo Diário Oficial, você será notificado da decisão.

Obrigatório o comparecimento de: a critério do juiz – verificar notificação (normalmente ninguém).

AUDIÊNCIA PARA OITIVA DE TESTEMUNHAS:

Designada exclusivamente para a oitiva de testemunhas que foram indicadas por carta precatória (ou seja, aquelas que estão localizadas em cidade diferente da que tramita o processo).

Obrigatório o comparecimento de: testemunha a ser ouvida. Facultada a presença dos advogados e das partes.

SUSTENTAÇÃO ORAL

Não é exatamente uma audiência, mas sim uma sessão anterior ao julgamento do recurso no Tribunal, onde é dada à parte a última oportunidade de se manifestar antes de ser proferido o acórdão.

Lá no princípio, a área trabalhista não fazia parte do Poder Judiciário, mas sim do Poder Executivo. Em resumo, podemos dizer que a Justiça do Trabalho era uma instância administrativa, que buscava resolver as reclamações dos trabalhadores.

É justamente por isso que no processo trabalhista temos denominações diferentes. Ao invés de autor e réu, reclamante e reclamado; ao invés de processo trabalhista, a terminologia prevista na Consolidação das Leis do Trabalho é reclamação trabalhista.

Além disso, por tratar de verbas alimentares, a Justiça do Trabalho também é norteadada por outros princípios, como da simplicidade, celeridade e busca da verdade real.

Assim, a audiência trabalhista ganha sua importância. É lá que o advogado, através da prova testemunhal, pode comprovar que um documento não é verdadeiro, que os registros da empresa não eram representantes dos horários trabalhados, e também onde as testemunhas podem comprovar o que não fica registrado, como assédios, danos e perseguições.

Por ser tão significativo, é necessário que o advogado trabalhista conheça os procedimentos da audiência trabalhista e o ônus da prova. Desta forma, ele saberá o que precisa provar para o seu cliente ou o que é ônus do outro, para poder preparar sua prova ou contraprova.

Antes da reforma trabalhista, era mais comum vermos a audiência trabalhista ser dividida em duas, pois em alguns estados era a regra nos processos de procedimento ordinário. Existia a audiência UNA, na prática, quase que exclusivamente nos processos de procedimento sumaríssimo.

Hoje em dia, com a necessidade de liquidar os pedidos, há uma quantidade muito maior de processos sumaríssimos, onde há um respeito maior a regra de audiência única, exceto, novamente, quando há necessidade de perícia técnica. Apesar dessa explicação acima, faz-se necessário elencar as principais audiências trabalhistas previstas na doutrina.

Os artigos 843 a 852 da CLT e os artigos 2º, 3º e 4º da Lei 5.584/70 tratam da “Audiência de Julgamento” no procedimento ordinário e sumário. Já o procedimento sumaríssimo é regulado pelos artigos 852-C e seguintes da CLT.

O sistema processual acabou fracionando a audiência de julgamento em três: audiência de conciliação, audiência de instrução e audiência de julgamento”. Conforme essa divisão, a audiência de conciliação trabalhista seria apenas para a tentativa de conciliação. No caso de acordo trabalhista, a ata de audiência vale como decisão irrecorrível.

Não havendo acordo, a audiência de instrução é agendada, onde as partes devem levar as testemunhas, destinada a produção de provas. Essa audiência de instrução é o que explicamos que seria, na verdade, uma audiência em prosseguimento (pois é continuação direta da primeira).

Finda a produção de provas, as partes podem apresentar alegações finais orais por dez minutos cada uma. Essa é uma parte muito importante da audiência, mas é sonogada pela maioria dos advogados.

“Art. 850 – Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente a 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.”

Nas alegações finais, o advogado tem a oportunidade de dar o seu melhor. Ele deve

mostrar que as provas que produziu eram coerentes e que o resultado só pode ser a favor de seu cliente.

O advogado deve mostrar para o juiz que tais pedidos, cujo ônus processual de prova era da outra parte e que não foi produzida, portanto a razão também é do seu cliente.

Neste momento será mostrado para o juiz que as provas que você produziu eram significativas e que a outra parte não se desincumbiu do seu ônus processual. Assim, você aumenta as chances de ganho dos seus clientes.

Após as alegações finais, o juiz proferirá a sentença. Exceto em casos excepcionais, a sentença será proferida em gabinete, e todos serão intimados através de notificação.

REFERÊNCIA DISPONÍVEL EM :

<https://nicolasrodriguespereira.jusbrasil.com.br/artigos/693147756/quais-sao-os-tipos-de-audiencias-trabalhistas> acesso em 15/04/2020

<https://jedadvocaciajur.jusbrasil.com.br/artigos/434901410/a-postura-do-advogado-na-audiencia-trabalhista> acesso em 15/04/2020

O ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA EM ALGUNS PONTOS.

Williane Maria Alves Silva Costa

Neste artigo jurídico iremos tratar de matéria de direito do trabalho, mas especificamente o antes e depois da reforma trabalhista, em alguns pontos. A reforma trabalhista que foi publicada no dia 11 de novembro de 2017, na lei N^o 13.467/2017, gerou algumas mudanças na consolidação das leis trabalhistas (CLT) incluindo algumas coisas, e modificando outras já existentes.

FÉRIAS

A primeira mudança que irei dissertar é sobre o parcelamento das férias que antes estava escrita no art. 134 da CLT, que eram divididas em dois períodos, sendo que um deles não podia ser inferior a 10 (dez) dias, e também menores de 18 anos e maiores de 60 anos não tinham direito a essa divisão, e para requerer essa parcela tinha que comprovar para o empregador.

Contudo depois da reforma trabalhista as férias podem ser divididas em até 3 períodos, não

podendo um deles ser inferior a 5 (cinco) dias, e o parcelamento poderá ser realizado por qualquer trabalhador independente da sua idade, traz também que o fracionamento é escolha do trabalhador.

NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO

A reforma trabalhista trouxe algumas novidades, dentre ela está às novas modalidades de trabalho que traz a minimização da informalidade do mercado de trabalho e vem como uma segurança para várias pessoas usufruírem dos direitos trabalhistas.

Uma nova modalidade que entrou na clt foi o profissional autônomo, antes da reforma não tinha previsão específica na legislação, no entanto depois da reforma da trabalhista vem prevista no art. 422 - B da clt, que afirma que este pode ser contrato com ou sem exclusividade. O trabalho autônomo se caracteriza por sua não subordinação, fazendo dele seu chefe e empregado.

RESCISÃO CONTRATUAL

A rescisão contratual é a quebra do vínculo empregatício. A reforma trouxe três grandes mudanças no procedimento de rescisão, envolvendo a modalidade, a homologação e o prazo de pagamento, mas antes de falarmos adequadamente dessas modificações, vamos saber de como era realizado essa quebra de contrato.

Antes da reforma trabalhista todo empregado com um período específico de um ano de casa dentro da empresa, tivesse seu contrato quebrado, exigia neste caso que a rescisão contratual fosse homologada pelo sindicato de grupo respectivo do empregado ou pelo órgão do governo, que anteriormente era o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e que atualmente se chama Ministério da Economia (ME).

Uma das alterações feita pela reforma, foi a criação de outra modalidade de rescisão contratual, que seria a por acordo comum. Até aquele momento as demissões podiam acontecer por iniciativas do empregado ou do empregador, com ou sem justa causa. Dependendo do motivo de encerramento do contrato, são devidas as verbas rescisórias.

Nas demissões sem justa causa por iniciativa do empregador ou por justa causa por iniciativa do empregado (rescisão indireta), este irá ter o direito a 40% de multa do saldo do FGTS, e também poderá movimentar a conta e pedir seguro-desemprego. Então antes existia o “acordo de saída” que seria quando o empregado, já não estava interessado no emprego, mas não querendo perder seus direitos, ele procura seu empregador e tenta negociar sua demissão, isto é o empregado pede para ser demitido. Se o empregado aceitar a proposta, no termo de rescisão constará que o empregador encerrou sem justa causa o vínculo empregatício, fazendo que o empregado receba todos os seus direitos. Entretanto neste caso o empregado devolve a multa de 40% do FGTS, porém isso nem sempre acontece e o empregador não teria como pedir reembolso dessa multa. A par disso a reforma trabalhista cria a modalidade a pôr acordo comum, que seriam duas pessoas entram em consenso sobre o término do contrato de trabalho. Neste caso o empregador deverá pagar 20% da multa do FGTS e metade do aviso prévio (15 dias) e o empregado poderá movimentar 80% do fundo de garantia, mas não terá acesso ao seguro-desemprego.