

## Aplicação de novo filtro processual acelera andamento de casos no TST

*Por Beatriz Olivon*

Em três dias, um recurso do Banco Santander foi analisado e recusado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Um outro processo, envolvendo a Azul Linhas Aéreas, demorou um pouco mais: 12 dias. A rapidez se deve à aplicação de um filtro processual, previsto pela reforma trabalhista. Sem ele, esses casos poderiam tramitar por mais de um ano na Corte.

O filtro é chamado de "princípio da transcendência" e começou a ser utilizado em março. Ele traz quatro critérios para a seleção dos recursos que serão julgados pelos ministros. Agora, o caso precisa ter relevância econômica (valor da causa elevado), política (violação de jurisprudência ou súmulas do TST ou do Supremo Tribunal Federal), social (tratar de direitos constitucionalmente assegurados) ou jurídica (questão nova sobre interpretação da legislação trabalhista).

Cabe ao relator de cada processo avaliar se estão presentes os critérios da transcendência. Se a avaliação se der em julgamento de agravo (identificado pela sigla AIRR), a decisão é irrecurável, como nos casos envolvendo o Santander e a Azul. Caso seja em recurso de revista (RR), cabe recurso à turma.

O filtro ainda divide os advogados, que destacam a importância da celeridade, mas ponderam sobre a restrição de acesso à Justiça. No TST, o mecanismo costuma ser celebrado.

"Estamos valorizando decisões de segundo grau que estão de acordo com a jurisprudência do TST e diminuindo o número de recursos, que é o que a sociedade almeja, uma Justiça mais célere e com menos recursos protelatórios", diz o relator das duas ações, ministro Breno Medeiros.

# INFORME

De acordo com o ministro, antes da transcendência, após uma primeira decisão do TST e recurso da parte, eram necessários 15 dias só para o processo ser pautado. E a parte ainda poderia continuar recorrendo. "Causas que não têm transcendência nem deveriam ser julgadas no TST. O tribunal está dando uma resposta rápida para as partes", afirma o ministro.

Com a negativa da transcendência, o processo volta ao segundo grau, para serem realizados cálculos de verbas a serem liquidadas, quando necessário. Depois é iniciada a execução ou é finalizado o processo. "Vamos conseguir nos debruçar sobre questões mais importantes e fixar jurisprudência e não ficar revendo questões que já foram julgadas", diz Medeiros.

No recurso ao TST (AIRR 2048-76.2016.5.13.0003), o Santander tentava alterar decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da Paraíba. O regional reconheceu a natureza salarial de benefício de alimentação - e seus reflexos sobre verbas trabalhistas - concedido a um funcionária do Banco Real - que foi incorporado pelo Santander em 2006.

O processo foi autuado no TST em 16 de abril, negado dia 18 e remetido ao TRT no dia seguinte. Na decisão, o relator afirma que a matéria não é nova no TST.

A Súmula 241 afirma que o vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

No caso envolvendo a Azul Linhas Aéreas Brasileiras, o recurso, apresentado por um trabalhador, foi autuado no dia 7 de abril. A decisão foi proferida no dia 18 e os autos foram remetidos no dia seguinte ao Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (Amazonas e Roraima).

Na decisão (AIRR 1293-43. 2015.5.11.0003), o ministro Breno Medeiros destaca a falta de impugnação de alguns dispositivos no recurso, que já é objeto de súmula no tribunal - o que evidencia a ausência de transcendência.

O filtro ainda não foi aplicado em muitos processos. Só há mais dois casos, que também tiveram rápidas passagens pelo TST. Um deles, 14 dias. O outro, 34. Com poucos casos, a Azul entende ainda ser prematuro tecer comentários sobre o seu processo e a aplicação do princípio da transcendência.

O Santander também preferiu não comentar a decisão.

# INFORME

Hoje, no TST, o tempo médio de tramitação dos processos é de 613 dias. Agravos tramitam um pouco mais rápido, em 441 dias. Recursos de revista, em 788 dias. O tempo médio de andamento dos agravos era menor em 2017: 399 dias. E dos recursos maior, 846 dias. A tramitação média era de 601 dias, próxima da atual. Entre a entrada do recurso no TST e o início da tramitação há um intervalo de cerca de 15 dias, que não é incluído nesses prazos.

Apesar de a reforma trabalhista estar em vigor, o TST ainda não definiu critérios para sua aplicação em contratos e processos anteriores à lei. O tema está em discussão em comissão interna que deverá apresentar parecer até o dia 18. Mas isso não impede o uso do filtro processual.

De acordo com a advogada Gisela Freire, sócia do escritório Cescon Barriou, a transcendência tornou o andamento no tribunal muito mais rápido. Hoje, acrescenta, o relator pode decidir sozinho. "Alguma coisa tinha que ser feita para racionalizar um pouco os recursos que são interpostos ao TST", afirma.

Contudo, ainda há dúvidas sobre quais são os critérios para a transcendência econômica, segundo a advogada. Não há definição sobre o que seria considerado elevado valor para uma causa. "Acredito que, com o tempo, o TST vai definir o que caracteriza a transcendência."

## Número de novas ações cai com vigência da reforma trabalhista

*Por Leila Souza Lima e Beatriz Olivon*

A entrada em vigor da reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017) fez o número de novos processos despencar. Nos três primeiros meses do ano, de acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), foram ajuizados 355.178 casos. No mesmo período de 2017, foram 643.404.

As quantidades verificadas no primeiro trimestre dos anos de 2015 e 2016 também eram semelhantes: 612.418 e 657.548 processos, respectivamente.

Em evento realizado na última semana, o ministro Ives Gandra Filho, que era presidente do TST na época da aprovação da reforma, destacou a redução e a rapidez na tramitação de processos.

# INFORME

"No TST, estamos sentindo a rapidez na tramitação dos processos novos. Recentemente, consegui despachar alguns em menos de um ano", disse o ministro no painel "150 dias de Reforma Trabalhista", promovido pela União Nacional de Entidades do Comércio e Serviços (Unecs), em São Paulo.

Ives Gandra observou que, ao mesmo tempo em que ganharam velocidade e se reduziram, os pedidos na Justiça têm sido mais ponderados. "Antes, pedia-se valores muito elevados, com uma grande dificuldade de mensurar danos morais.

Agora, quando você pede algo que realmente não recebeu, o patrão acaba fazendo acordo, e o empregado recebe mais rapidamente. Aquilo que chamávamos de aventura judicial está com dias contados."

A reforma trabalhista entrou em vigor em novembro de 2017, com previsões que podem desestimular "ações aventureiras" - como pagamento de custas e honorários. As mudanças já impactaram o volume de processos.

Em novembro e dezembro, entraram 373.933 ações. No mesmo intervalo de 2016, 406.253 - próximo dos 404.584 de 2015.

Hoje, em caso de derrota, o trabalhador é condenado a pagar honorários. Para Ives Gandra Filho, as duas partes saíram ganhando com a previsão. As vantagens principais, segundo ele, são acordo e execução mais rápidos.

"Exatamente porque não havia possibilidade de honorários advocatícios ou custas para o empregado. Havia realmente um abuso. Eu falava com o presidente da OAB [Ordem dos Advogados do Brasil] que era preciso coibir captação de clientela.

Advogados é que procuravam trabalhadores demitidos para propor entrar com ação em nome deles. Isso acabou", destacou o ministro.

Hoje, acrescentou, os pedidos são mais efetivos e referem-se ao que o trabalhador de fato não recebeu.

(Fonte: Valor Econômico – 07/05/2018)



# INFORME

## FOLHA DE S.PAULO

### **Justiça barra 1 em cada 4 acordos de rescisão feitos entre patrão e empregado**

*Juízes se dizem cautelosos em relação à nova forma de encerrar contratos, em vigor desde novembro*

**Lais Alegretti - BRASÍLIA**

Novidade da reforma trabalhista, a homologação de acordos entre patrão e empregado para encerrar o contrato, é alvo de resistência dentro dos tribunais.

Juízes rejeitaram um a cada quatro acordos analisados de janeiro a março, segundo balanço inédito do TST (Tribunal Superior do Trabalho). Eles foram barrados pelos juízes principalmente devido à grande abrangência, que, na visão deles, pode prejudicar os trabalhadores.

Dos mais de 5.000 acertos julgados no primeiro trimestre, 75% (3.800) foram homologados pela Justiça.

A homologação na Justiça de acordos entre patrão e empregado é uma previsão criada pela reforma trabalhista, que entrou em vigor em novembro de 2017.

Ao mesmo tempo, a nova lei acabou com a obrigação de homologar rescisão no sindicato, que reconhece só a quitação dos valores pagos.

Agora, o contrato pode ser encerrado na própria empresa. Se quiserem, patrão e trabalhador podem submeter o acordo à Justiça.

A análise dos primeiros meses dessa nova possibilidade revela que o alcance dos acordos é o grande impasse.

“Alguns juízes estão se recusando a homologar. Geralmente, é quando tem a cláusula de quitação geral”, relata o juiz auxiliar da vice-presidência do TST, Rogerio Neiva.

Esse dispositivo impede o trabalhador de fazer qualquer questionamento no futuro, como pedir indenização por uma doença ocupacional.

Além dos casos em que os juízes vetam o acordo, eles também podem homologar de forma parcial. “Quando o juiz, sem ouvir as partes, homologa o acordo ressaltando a

# INFORME

cláusula de quitação geral, me parece que ele está mudando seu acordo sem te ouvir”, critica Neiva.

O presidente da Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), Guilherme Feliciano, rebate as críticas de que alguns juízes evitam aplicar a nova legislação e argumenta que nenhum ponto da reforma diz que os acordos devem ter quitação geral, ampla e irrestrita.

Para Feliciano, o novo procedimento não pode ter uma abrangência tão grande. “Tem que ser restrita a títulos e valores indicados na peça inicial. Se for por esse caminho, pode ser útil. Se não, pode gerar confusão”, diz. “Não podemos permitir que seja usado para sacrificar direitos.”

Sócio de um escritório que apresentou mais de 40 acordos, o advogado Osmar Paixão estima que a Justiça não tenha dado aval a metade dos casos. “Os juízes mantêm a mentalidade, como se o novo instrumento não tivesse possibilidade de dar ampla, geral e irrestrita quitação. Eles não estão dando a amplitude toda”, reclama o advogado.

Os casos representados por Paixão são principalmente de empresas das áreas financeira e de varejo, em acordos que tratam, entre outros pontos, de hora extra e diferença salarial por desvio de função. Como em outras ações, cabe recurso da decisão.

Para Neiva, o caminho é analisar caso a caso. “Há situações em que será prudente não dar quitação total e ponto final. Tem outras que, analisando, não tem problema”, diz. O juiz alerta, ainda, para a necessidade de usar o mecanismo de maneira ética. “Se rolar picaretagem e tentarem usar isso para enganar e prejudicar o empregado, será o caminho para o fracasso.”

A reforma estabeleceu que empresa e trabalhador precisam ser representados por advogados e que devem ser profissionais diferentes.

Em outros pontos, falta regulamentação, segundo Neiva. A lei não veta, por exemplo, que os advogados sejam do mesmo escritório. Também não limita local ou meios para negociação do acordo. “Na empresa? Escritório do advogado? Boteco? Embaixo da árvore? A lei não fala. Pode ser feito via WhatsApp, email, telefone?”, afirma Neiva. “Em algum momento, acredito que o TST vai ter de enfrentar o tema.”

O tribunal criou uma comissão de ministros para estudar a aplicação da reforma. O prazo para conclusão do trabalho foi prorrogado para 18 de maio. Entre outros pontos, a expectativa é que eles definam se as regras da reforma trabalhista devem valer apenas para os novos contratos.

# INFORME

Ives Gandra Martins Filho, ministro do TST e um defensor dos acordos coletivos, reforçou a posição crítica em relação à forma como os colegas têm tratado a reforma trabalhista.

Em evento na semana passada, na capital paulista, Gandra Filho disse que a insegurança jurídica após a reforma trabalhista é criada por juízes que não aceitaram a nova lei.

“Não é a reforma que está gerando insegurança, são os juízes que não querem aplicá-la”, diz Gandra Filho. Para o ministro, que deixou o posto de presidente do TST em fevereiro deste ano, esse movimento é um “suicídio institucional”. “Se esses magistrados continuarem se opondo à modernização das leis trabalhistas, eu temo pela Justiça do Trabalho. De hoje para amanhã, podem acabar com [a instituição]”, disse ele.

Colaborou **Natália Portinari**

## NOVIDADE DA REFORMA TRABALHISTA TEM REJEIÇÃO DOS JUÍZES

**5.151** - acordos de rescisão entre patrão e empregado foram julgados de janeiro a março:

**3.865 (75%)** – homologados

**1.286 (25%)** - rejeitados

Fonte: TST (Tribunal Superior do Trabalho)

**COMO ERA** - Antes da reforma trabalhista, a rescisão de contrato devia ser homologada nos sindicatos, que reconhecia apenas a quitação dos valores pagos

**COMO FICOU** - A reforma acabou com a obrigatoriedade de submeter as rescisões aos sindicatos. Patrão e empregado podem encerrar o contrato na empresa

**NOVIDADE** - Se desejarem, patrão e empregado agora podem pedir na Justiça a homologação do acordo extrajudicial

**POLÊMICA** - Muitos juízes entendem que os acordos não podem ter a chamada quitação geral do contrato. Com esse dispositivo, o trabalhador não pode questionar, no futuro, nenhum outro ponto — uma doença ocupacional, por exemplo.

(Fonte: Folha de São Paulo – 07/05/2018)

# INFORME

## DECISÕES

ECONÔMICO  
**Valor**

### **Danos morais**

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) fixou em R\$ 20 mil a indenização por danos morais a ser paga a técnico em manutenção de elevadores que sofreu perda auditiva em decorrência do trabalho realizado em casas de máquinas.

A decisão, da 8ª Turma, deu provimento a recurso de revista da Thyssenkrupp Elevadores, que pedia a redução do valor da condenação, fixado em R\$ 60 mil pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de São Paulo (RR-166100- 14.2007.5.02.0035).

Na reclamação trabalhista, o técnico disse ser portador de perda auditiva neurossensorial bilateral decorrente do trabalho em locais onde o nível de ruído alcançava até 103 decibéis.

Ele anexou diversos exames realizados durante a vigência do contrato de emprego e perícia técnica atestando que sofrera perda auditiva gradativa ao longo de anos de trabalho em lugares com elevados níveis de ruído.

O juízo de primeiro grau negou a responsabilidade da empresa. O TRT, entretanto, reconheceu onexo causal e condenou a empresa.

(Fonte: Valor Econômico – 07/05/2018)