



JORNADA DE

**DIREITO MATERIAL
E PROCESSUAL**

18 E 19 DE

NOVEMBRO

Dinâmica do Evento

A COMISSÃO ORGANIZADORA EXPORÁ O CONTEÚDO DA PROPOSTA DE ENUNCIADO.

Em seguida, a comissão indaga à plenária se alguém é contrário à proposta, apresenta emenda de alteração de texto. Não havendo inscrição contrária, o enunciado será considerado unanimemente aprovado. A proposta de emenda deverá se ater ao tema da proposta original, ainda que represente ideia contrária.

Havendo manifestação de contrariedade ou apresentação de emenda, serão abertas inscrições para defesa da proposta original, da(s) emenda(s) ou da rejeição total da proposta.

Terminadas as eventuais falas, passa-se à votação pela plenária.

Proposta de enunciado 1

COVID-19. PANDEMIA MUNDIAL. ART. 502 DA CLT. CARACTERIZAÇÃO DE FORÇA MAIOR PARA FINS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. INAPLICABILIDADE.

Nos termos do art. 502, inciso II, da CLT, a ocorrência de força maior só autoriza o pagamento das verbas rescisórias pela metade quando ocorrer a extinção da empresa ou de um de seus estabelecimentos.

Proposta de enunciado 2

TELETRABALHO. MPS 927/2020 e 1.046/2021. INSTITUIÇÃO UNILATERAL. VIGÊNCIA DA NORMA DE CARÁTER TEMPORÁRIO.

1. A possibilidade de instituição unilateral do regime de teletrabalho pelo empregador está limitada aos períodos de vigência das Medidas Provisórias 927/2020 (art. 4º) e 1.046/2021.
2. Findo o prazo de vigência das normas emergenciais, o regime de trabalho volta a ser regido pela legislação ordinária (art. 75-C, §§1º e 2º, da CLT), não havendo direito de qualquer das partes à sua manutenção, salvo novo ajuste bilateral.

Proposta de enunciado 3

PANDEMIA COVID-19. TELETRABALHO EMERGENCIAL. RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL. PERÍODO DE TRANSIÇÃO. NÃO APLICAÇÃO.

O retorno ao trabalho presencial do empregado colocado unilateralmente em regime de teletrabalho como alternativa de manutenção do emprego em virtude do estado de emergência decorrente da pandemia COVID-19 prescinde do período de transição mínimo de quinze dias previsto no art. 75-C, §2º, da CLT.

Proposta de enunciado 4

COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. CABIMENTO.

- 1.No julgamento das ADI's 6.342, 6.344, 6.346, 6.352 e 6.354, o STF declarou a inconstitucionalidade do art. 29 da Medida Provisória 927/2020, consignando que a problemática merece ser analisada à luz do art. 7º, XXII, da CF, que garante aos trabalhadores a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".
2. Cumpra ao empregador o cumprimento e fiscalização das normas de segurança e saúde laborais, consoante art. 157, I e II, da CLT.
3. Sendo assim, cabe à empresa o ônus probatório quanto às medidas sanitárias adotadas para a redução dos riscos de contaminação pelo labor no curso da pandemia, no ensejo da discussão acerca do caráter ocupacional da enfermidade.

Proposta de enunciado 5

ÓBITO OU SEQUELAS DECORRENTES DE COVID-19. ESTABELECIMENTO DE PRESUNÇÃO DE NEXO CAUSAL COM O TRABALHO. POSSIBILIDADE.

O Supremo Tribunal Federal concedeu liminar na ADI 6346 para suspender a eficácia do art. 29 da Medida Provisória 927, de 2020, o qual afirmava que “Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”. É possível a presunção de nexo causal de contaminação por coronavírus com o trabalho, a depender do caso concreto, notadamente nas hipóteses de trabalho na área da saúde, atendimento direto ao público e/ou não concessão de equipamentos de proteção individuais adequados a evitar a contaminação e disseminação do vírus em questão.

Proposta de enunciado 6

COVID-19. DOENÇA DO TRABALHO. PROFISSIONAIS QUE ATUAM NA "LINHA DE FRENTE". RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR.

A COVID-19 pode ser considerada como doença do trabalho na hipótese de atividades desenvolvidas em locais com elevada possibilidade de contágio, que impliquem em exposição habitual e risco extraordinário, pelo que o empregador responde de forma objetiva pelos danos sofridos pelo empregado, na forma do art. 927, § único, do Código Civil.

Proposta de enunciado 7

PANDEMIA COVID-19. AFASTAMENTO DA EMPREGADA GRÁVIDA DAS ATIVIDADES DE TRABALHO PRESENCIAL. ATUAÇÃO REMOTA EM ATIVIDADES DIVERSAS DAQUELAS NORMALMENTE EXERCIDAS. DESVIO DE FUNÇÃO. MITIGAÇÃO.

Em cumprimento ao disposto no art. 1º da Lei 14.151/2021, "a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração". Entretanto, em ordem a garantir o necessário equilíbrio contratual, observado que a obreira permanece à disposição do empregador, consoante exposto no Súnico do citado dispositivo legal, não se configura desvio funcional o fato de serem exigidas da trabalhadora atividades diversas daquelas normalmente exercidas, desde a exigência se dê como forma de compatibilização da atuação da obreira com o regime remoto, de caráter temporário e não implique maior especialização técnica.

Proposta de enunciado 8

PANDEMIA DE COVID. ADEQUAÇÃO DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE LABORAL. ATUALIZAÇÃO DO PPRA, PCMSO E LTCAT.

Haja vista que a pandemia de COVID-19 representa uma preocupação que se consolidará no cotidiano laboral, mormente diante da necessidade de um retorno pleno das atividades econômicas, e diante do direito do trabalhador a um meio ambiente do trabalho sadio, impõe-se ao empregador a necessidade de atualização dos documentos ambientais legalmente exigidos, tais como PPRA, PCMSO e LTCAT, para abordar o incidência ou não do COVID-19 como um dos riscos ocupacionais.

Proposta de enunciado 9

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO. BENEFÍCIO EMERGENCIAL. ERRO DE CLASSIFICAÇÃO. DEVOLUÇÃO DE AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL PAGA PELA EMPRESA. DESCABIMENTO.

Tendo em vista que as informações acerca da receita bruta anual da empresa, para fins de enquadramento da empresa no regime jurídico do art. 8º, §5º, da Lei 14.020/2020 (e normas que lhe forem sucedâneas), são fornecidas pela própria empresa, e a ajuda de custo é paga diretamente pelo empregador, sem qualquer caráter de benefício estatal, não se há falar em devolução de valores a tal título recebidos pelo empregado, por falha na qualificação pelo empregador.

Proposta de enunciado 10

SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO E REDUÇÃO DE JORNADA. GARANTIA DE EMPREGO. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO SINDICAL. VALIDADE.

É válido o pedido de demissão voluntariamente formulado por empregado detentor da garantia de emprego decorrente da suspensão emergencial do contrato de trabalho ou da redução de jornada, ainda que não tenha sido submetida a homologação sindical. Por se tratar de garantia especial e precária, estabelecida como contrapartida, não se lhe é aplicável a regra do art. 500 da CLT.

Proposta de enunciado 11

PANDEMIA COVID-19. BANCO DE HORAS DE DEZOITO MESES. CONVIVÊNCIA COM OUTRAS MODALIDADES DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA.

I – O banco de horas de dezoito meses, instituído como alternativa de manutenção do emprego em virtude do estado de emergência decorrente da Pandemia COVID-19 não invalida outros regimes de compensação de jornada celebrados pelas partes em momento anterior;

II – As demais modalidades de compensação de jornada já celebradas pelas partes ficam com a aplicabilidade suspensa até o fim do período de validade do banco de horas especial de dezoito meses, voltado a valer normalmente após o seu encerramento, pelo prazo remanescente, se houver;

III – As horas suplementares trabalhadas antes da vigência do banco de horas especial e, portanto, com base em outro regime de compensação de jornada, não poderão ser compensadas em dezoito meses, mas no prazo originalmente estipulado.

Proposta de enunciado 12

PRESCRIÇÃO. PANDEMIA CORONAVÍRUS. CONTAGEM. Lei 14.010 de 10/06/2020.

De acordo com a determinação legal do art.3º da Lei 14010 de 10/06/2020, o período de tempo compreendido entre 12/06/2020 e 30/10/2020 não é computado para efeitos de contagem de prazo prescricional.

Proposta de enunciado 13

LEI 14.010, DE 10 DE JUNHO DE 2020. PERÍODO DE PANDEMIA DO CORONAVÍRUS. IMPEDIMENTO DA SUSPENSÃO DA FLUÊNCIA DE PRAZO PRESCRICIONAL TRABALHISTA.

I - A Lei 14.010, de 10 de junho de 2020, que institui normas de caráter transitório e emergencial para a regulação de relações jurídicas de Direito Privado em virtude da pandemia do coronavírus, aplica-se ao Direito do Trabalho, uma vez que este último se trata de ramo do Direito Privado.

II - O art. 3º da Lei 14.010, de 2020, dispõe que os prazos prescricionais se encontram impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor da Lei em questão (12.6.2020) até 30.10.2020 (art. 3º). O dispositivo legal aplica-se tanto à prescrição quinquenal, quanto à prescrição bienal trabalhista.

III - É possível a extensão do prazo previsto em lei (12.6.2010 a 30.10.2020) a depender do caso concreto, considerando-se também impedido ou suspenso o prazo prescricional nos interregnos em que o trabalhador não poderia se valer do exercício do direito de ação ou estava severamente limitado em tal possibilidade, a exemplo dos períodos de fechamento dos fóruns (nos quais o trabalhador não pôde exercer o jus postulandi) e de lockdown (nos quais a própria procura por um advogado e a reunião de provas estavam prejudicadas).

Proposta de enunciado 14

PANDEMIA DO CORONAVÍRUS. EMPREGADO QUE SE RECUSA A RECEBER A VACINA SEM JUSTIFICATIVA MÉDICA. POSSIBILIDADE DE PUNIÇÃO, INCLUSIVE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA.

Compete às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157 da CLT), sendo responsáveis pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador (§1º do art. 19 da Lei 8.213, de 1991).

É dever dos empregados observar as normas de segurança do trabalho e colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos legais correlatos, constituindo ato faltoso do empregado a recusa injustificada à observância das instruções expedidas pelo empregador (alínea "a" do parágrafo único do art. 158 da CLT e alínea "h" do art. 482 da CLT).

Assim, é obrigação da empresa esclarecer e instruir seus empregados quanto à importância da vacinação como política pública para imunização da coletividade e consequente controle da pandemia, e obrigação do empregado de se submeter à vacinação, sempre que disponível de forma gratuita para a sua faixa etária.

A recusa injustificada do empregado em se submeter à vacinação, mesmo após esclarecido e devidamente instruído pelo empregador de sua importância e necessidade, pode caracterizar falta grave, inclusive demissão por justa causa, com fundamento na alínea "a" do parágrafo único do art. 158 da CLT e alínea "h" do art. 482 da CLT.

Proposta de enunciado 15

NOTIFICAÇÃO INICIAL PELOS CORREIOS. PERÍODO DE PANDEMIA. ESTABELECIMENTO COMERCIAL. REVELIA. NÃO OCORRÊNCIA.

Mesmo com a informação dada pelos Correios no sentido de que a correspondência tenha sido entregue, é presumível que a reclamada não tenha recebido a notificação judicial (art. 335, CPC). E, ademais, é obrigação do órgão judiciário encaminhar corretamente a notificação às partes, a fim de que não haja prejuízo processual.

Proposta de enunciado 16

CITAÇÃO INICIAL VIA APLICATIVO "WHATSAPP". CERCEAMENTO DE DEFESA. NULIDADE PROCESSUAL. CONFIGURAÇÃO.

Admite-se como válida uma citação, por meio de aplicativo "whatsapp", desde que seja verificada a ciência inequívoca do ato notificador pelo réu. Não é possível aceitar como ciência a mera disponibilização dos dois traços verdes de visualização fornecidos pelo aplicativo, sob pena de ofensa ao devido processo legal, implicando cerceamento de defesa do réu, nos termos do art. 8º do Ato Conjunto n. 05/2020 do TRT 7.

Proposta de enunciado 17

AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL. PANDEMIA. COVID-19. PEDIDO DE ADIAMENTO EM NEGÓCIO JURÍDICO PROCESSUAL.

O pedido de adiamento de audiência, por convenção das partes, não impõe ao magistrado o dever de acatamento. Não há direito subjetivo à homologação do negócio jurídico processual celebrado.

Proposta de enunciado 18

ADIAMENTO DE AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL. REQUERIMENTO UNILATERAL. INEXISTÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO.

A crise provocada pela pandemia de Covid-19 justifica a realização da audiência telepresencial. Já há o transcurso de tempo razoável desde a implementação dessa modalidade de audiência, o suficiente para que advogados e partes pudessem se preparar para participar do ato remotamente. Portanto, a decisão que indeferiu o adiamento da audiência, requerido por apenas uma das partes, não viola direito líquido e certo.

Proposta de enunciado 19

AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL. PEDIDO DE ADIAMENTO POR DIFICULDADE TÉCNICA. ANÁLISE DO JUIZ DO CASO CONCRETO.

As medidas temporárias decorrentes da pandemia ocasionada pelo Coronavírus (COVID-19) devem ser compatibilizadas com os princípios da celeridade processual e efetividade jurisdicional. Desta feita, mostra-se oportuno agendamento de audiência telepresencial. Eventuais dificuldades técnicas relacionadas ao acesso à internet que as partes e testemunhas possam vir a experimentar no decorrer do ato judicial, deverão ser analisadas pelo juiz condutor do feito no momento próprio.

Proposta de enunciado 20

AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL. PROVA IDÔNEA DA DIFICULDADE DE ACESSO.

A prova da dificuldade de acesso à audiência telepresencial deve ser idônea, através de print de tela em que apareça de forma inequívoca o link que se buscou acessar, além do(s) horário(s) de tentativa(s) de acesso, não sendo suficiente a mera alegação de dificuldades no acesso desacompanhada de qualquer imagem, haja vista a facilidade de produção desta prova.

Proposta de enunciado 21

TECNOLOGIA. ACESSO À JUSTIÇA. ECONOMIA. COOPERAÇÃO. BOA FÉ OBJETIVA.

A utilização de recursos tecnológicos para participação em atos processuais representou notável impacto na garantia do acesso à justiça, bem como importante economia de despesas para os participantes do processo, seja como partes, seja como testemunhas. Desta forma, é irrazoável exigir-se a presença física da parte contrária e de suas testemunhas sem apresentar um fundamento jurídico que torne imprescindível seu comparecimento ao ato processual na mesma unidade judiciária em que o Magistrado preside o ato.

Proposta de enunciado 22

**TECNOLOGIA. ACESSO À JUSTIÇA. ECONOMIA.
COOPERAÇÃO. BOA FÉ OBJETIVA. DECISÃO DO MAGISTRADO.**

A utilização de recursos tecnológicos para participação em atos processuais representou notável avanço e garantia do acesso à justiça. Porém, é ato discricionário do magistrado, tendo em vista que a ele compete a livre condução do processo, a escolha de audiências a serem realizadas pelo modelo telepresencial, presencial ou híbrido.

Proposta de enunciado 23

AUXÍLIO EMERGENCIAL. PANDEMIA DE COVID-19. IMPENHORABILIDADE.

O auxílio emergencial tem por finalidade proteger pessoas que se encontram em situação de vulnerabilidade social, de forma a lhes garantir um patamar mínimo civilizatório, o que evidencia a impenhorabilidade de seus valores, na linha da recomendação prevista no artigo 5º da Resolução no 318 do CNJ.

Proposta de enunciado 24

ACORDO JUDICIAL. PANDEMIA. SUSPENSÃO DO PAGAMENTO. IMPOSSIBILIDADE.

O acordo homologado constitui título executivo judicial que não pode ser alterado senão por meio de novação. Não há que se falar, na hipótese, em flexibilização da coisa julgada, ressaltando que a aplicação da cláusula rebus sic stantibus em seara trabalhista individual exige a ponderação e o sopesamento da condição de hipossuficiência da empregada em face da empregadora, o que não ocorreu.

Proposta de enunciado 25

MULTA ATRASO CUMPRIMENTO ACORDO. PANDEMIA.

Os acordos judiciais, nos termos do art. 831, parágrafo único CLT, possuem efeitos de coisa julgada e as multas somente podem ser relativizadas com anuência da parte adversa.

Proposta de enunciado 26

PANDEMIA DO CORONAVÍRUS. PEDIDO DE REVISÃO DE ACORDO JUDICIAL HOMOLOGADO PELA JUSTIÇA DO TRABALHO.

I - Não é possível a revisão do valor, das datas de pagamentos ou exclusão total da multa previstos em acordo judicial homologado pela Justiça do Trabalho, uma vez que se trata de decisão irrecurável para as partes, que transita em julgado no ato da homologação (parágrafo único do art. 831 da CLT e Súm. 259 do TST).

II - É possível a redução equitativa do valor da multa estabelecido no acordo, caso a obrigação principal tenha sido cumprida espontaneamente pelo devedor após a data aprazada, mas em prazo razoável, ou se o montante da penalidade se mostrar manifestamente excessivo (art. 413 do Código Civil), diante da situação de força maior decorrente da pandemia do coronavírus e considerando o interesse público na preservação da empresa.

Proposta de enunciado 27

FACTUM PRINCIPIS. PANDEMIA.

O art. 29 da Lei 14.020/2020 expressamente previu a inaplicabilidade do disposto no artigo 486 da CLT nas hipóteses de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade decorrente do coronavírus, sendo incabível a alegação do fato do príncipe.

Proposta de enunciado 28

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO. PANDEMIA COVID-19. ESTADO DE EMERGÊNCIA. RESTRIÇÃO AO FUNCIONAMENTO DE ATIVIDADES. FATO DO PRÍNCIPE. NÃO CARACTERIZAÇÃO.

A rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do empregador e sem a ocorrência de falta durante o estado de emergência decorrente da Pandemia COVID-19 não caracteriza a modalidade prevista no art. 486 da CLT (Fato do Príncipe), uma vez que a paralisação temporária das atividades não se deu por escolha da autoridade pública, e sim por força da adoção de medidas sanitárias para contenção da disseminação do vírus.

Proposta de enunciado 29

LIBERAÇÃO DE VALORES DO FGTS. PANDEMIA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

A Justiça do Trabalho não tem competência para tratar da matéria, quando o pedido envolver a legislação emergencial referente à pandemia de covid-19, por não estar entre o rol do artigo 114 da Constituição Federal.

Proposta de enunciado 30

PANDEMIA COVID. BOAS PRÁTICAS.

As práticas adotadas durante a pandemia do coronavírus, como: expedição de alvará de transferência bancária de valores, meios alternativos de registro de CTPS sem a necessidade de contato ou presença das partes (emissão de certidão pela unidade jurisdicional, envio de etiqueta com dados do contrato de trabalho para fixação na CTPS do reclamante, etc) devem ser mantidas e incentivadas para uso rotineiro no pós-pandemia.

Proposta de enunciado 31

JUÍZO 100% DIGITAL. COMPATIBILIDADE.

É possível a adesão ao Juízo 100% Digital em qualquer unidade deste Regional, em razão de tratar-se de serviço que não importa em deslocamento do processo para outra unidade, não ferindo o Princípio do Juiz Natural, de forma que a recusa somente deslocaria o processo para pauta diversa.

Proposta de enunciado 32

OITIVA POR VIDEOCONFERÊNCIA. COOPERAÇÃO JUDICIÁRIA. RESOLUÇÃO CNJ 350/2020.

A oitiva de parte e/ou testemunha por videoconferência, realizada em unidade diversa daquela em que tramita o processo, através de seu comparecimento ao fórum somente para ter acesso aos equipamentos não demanda a expedição de carta precatória, uma vez que não há ato instrutório a ser realizado por magistrado diverso do juiz natural do processo, devendo o pedido de cooperação ser realizado conforme o disposto no art. 8º da Resolução CNJ 350/2020.

Proposta de enunciado 33

**TECNOLOGIA. ACESSO À JUSTIÇA. ECONOMIA.
COOPERAÇÃO. BOA FÉ OBJETIVA.**

A utilização de recursos tecnológicos para participação em atos processuais representou notável impacto na garantia do acesso à justiça, bem como importante economia de despesas para os participantes do processo, seja como partes, seja como testemunhas. Desta forma, é irrazoável exigir-se a presença física da parte contrária e de suas testemunhas sem apresentar um fundamento jurídico que torne imprescindível seu comparecimento ao ato processual na mesma unidade judiciária em que o Magistrado preside o ato.

Título.

Subtítulo.

Texto.

Título.

Subtítulo.

Texto.

Título.

Subtítulo.

Texto.

Título.

Subtítulo.

Texto.

Título.

Subtítulo.

Texto.

Título.

Subtítulo.

Texto.

Título.

Subtítulo.

Texto.

Título.

Subtítulo.

Texto.