Entrevista: Maria Cristina Peduzzi, presidente do TST

Dois anos depois de ter assumido o cargo de presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e prestes a encerrar seu mandato, em fevereiro, a ministra **Maria Cristina Peduzzi** faz um balanço de sua gestão. Primeira mulher a atingir o grau máximo da magistratura na Justiça do Trabalho, ela tomou posse justamente quando se iniciava a epidemia da Covid-19, o que exigiu uma série de providências para que a Corte se adaptasse aos novos tempos.

Ascom/TST

Maria Cristina Peduzzi faz balanço de sua gestão
Ascom/TST

Os efeitos da doença em todo o mundo jurídico foram inúmeros, desde a mudança na forma da realização de audiências até os próprios temas que chegam aos tribunais do trabalho. Em entrevista à **ConJur,** Peduzzi revela que as demandas trabalhistas já passaram a refletir os novos tempos, com um aumento de casos que discutem desde o retorno ao trabalho presencial até a exigência de vacinação.

Para ela, as novas relações do trabalho decorrentes da epidemia da Covid — como o teletrabalho e a atividade em plataformas digitais — exigirão um novo posicionamento deste ramo do Judiciário. Mas é taxativa: "A Justiça do Trabalho está preparada para analisar as relações de trabalho, identificar quais se enquadram na típica e tradicional relação de emprego e quais se caracterizam como outros tipos de relação de trabalho, como o trabalho autônomo", disse.

A seguir, os principais trechos da entrevista.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

ConJur — A senhora assumiu seu mandato quando a epidemia da Covid-19 estava sendo anunciada. Quais foram os desafios de sua gestão à frente do TST e como foram enfrentados?
Maria Cristina Peduzzi — O desafio para a Justiça do Trabalho foi continuar atendendo a sociedade, julgando conflitos de forma eficiente, mesmo no cenário da crise. Plenários virtuais, audiências e sessões de julgamentos telepresenciais, execução do trabalho pela forma remota, com permanente aperfeiçoamento e investimentos em tecnologia, foram implementados com sucesso.

As conciliações e mediações realizadas pela Justiça do Trabalho foram ferramentas fundamentais para pacificação das relações trabalhistas durante a pandemia. Garantiram a liberação e pagamento de créditos a trabalhadores, asseguraram o cumprimento de normas de prevenção e segurança e a manutenção de serviços essenciais à população.

ConJur — A epidemia mudou a natureza das demandas que chegaram aos tribunais do Trabalho? Quais foram as mais importantes?
Maria Cristina Peduzzi — O ranking de 2020 posiciona em primeiro lugar as demandas envolvendo aviso prévio, em segundo lugar a multa de 40% sobre os depósitos de FGTS e em terceiro a multa do artigo 477 da CLT (por descumprir as regras no momento da rescisão do contrato, como registro na carteira, comunicações aos órgãos competentes e pagamento de verbas rescisórias no prazo de 10 dias). Em 4º lugar, o tema mais frequente nos processos é a multa do artigo 467 da CLT (por falta de pagamento da parte incontroversa das verbas rescisórias no momento em que o empregador comparece à Justiça do Trabalho), em 5º lugar estão as férias proporcionais, em 6º lugar o 13º salário proporcional, em 7º lugar as horas extras e o adicional de horas extras, em 8º lugar também as horas extras, em 9º lugar o adicional de insalubridade e 10º lugar o intervalo intrajornada e o adicional de hora extra.

Já em 2021 e até o presente momento (início de 2022) têm surgido novas demandas na Justiça do Trabalho, relacionadas ao retorno ao trabalho presencial e à exigência de comprovante de vacinação ou teste PCR negativo para COVID-19.

ConJur — É possível dizer que houve precarização do trabalho por causa da epidemia?
Maria Cristina Peduzzi — Em todo o mundo, a pandemia da Covid-19 provocou forte impacto no mercado de trabalho, a reboque de uma profunda crise econômica. As medidas de restrição à circulação de pessoas, necessárias para conter a disseminação do novo coronavírus, afetaram diretamente a produção de bens e serviços, restringiram e transformaram o consumo e, por consequência, geraram dispensas e desemprego. Isso não ocorreu apenas no Brasil, mas foi vivenciado em todo o mundo.

ConJur — Como a epidemia afetou o trabalho dos magistrados?
Maria Cristina Peduzzi — Como ocorreu com diversas modalidades de trabalho, as principais atividades dos magistrados também foram deslocadas do fórum para seus domicílios, durante a pandemia, em especial no período pré-vacinal. Essa medida foi tomada para resguardar a saúde dos magistrados e servidores, dos jurisdicionados e seus procuradores, em um momento de crise sanitária excepcional. Assim, o trabalho remoto foi a alternativa emergencial e excepcional adotada em um contexto de crise sanitária e epidemiológica.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

ConJur — No ano passado, em manifestação no CNJ, a senhora afirmou que os juízes deveriam voltar ao trabalho presencial. Acredita que já existem condições para que isso ocorra?
Maria Cristina Peduzzi — A exceção não pode vir a se tornar a regra, quando a normalidade é restabelecida. O primeiro e mais evidente obstáculo à realização de trabalho remoto ordinário de magistrados está na regra de que "o juiz titular residirá na respectiva comarca". A possibilidade de afastamento do preceito deve ser vista como exceção. Para alterar a regra de que o juiz deve residir na respectiva comarca, seria necessária uma Emenda à Constituição, tornando o afastamento pelo teletrabalho a regra. Por residência na comarca, o legislador constituinte não está restringindo à moradia do juiz. Muito pelo contrário, o que se depreende do referido preceito constitucional é um nítido destaque à importância da atuação presencial do juiz na localidade. O juiz não é um simples preposto ou servidor, mas a própria expressão da presença do Estado (Estado-Juiz), em uma dada localidade. Sua presença física nas audiências, no fórum, nas comarcas não é mera frivolidade, mas aspecto inerente ao papel que exerce de simbolizar e representar o Estado. Nesse sentido, a presença física do juiz do trabalho na comarca é fundamental para o exercício da jurisdição. O trabalho remoto, embora útil em situações excepcionais como a de emergência sanitária que vivenciamos, não pode ser transformado em algo ordinário ou corriqueiro, sob pena de banalização do próprio exercício da jurisdição.

ConJur — A crise também trouxe à discussão temas que antes não eram tratados, como a necessidade de apresentação de comprovante de vacinação no ambiente de trabalho. Qual sua opinião sobre esta exigência? Acredita que deve ser obrigatória? Empregados podem ser demitidos caso não o apresentem?
Maria Cristina Peduzzi — É importante frisar que a exigência de comprovante de vacinação no ambiente de trabalho não é matéria nova *(já existia uma portaria do Ministério da Saúde, de 2004 neste sentido)*. Essa questão nunca entrou em discussão na mídia ou ganhou holofotes antes, pois o Brasil tem uma cultura vacinal muito forte e a maioria dos brasileiros possui o cartão de vacinação completo com todos esses imunizantes e é natural apresentá-lo para ingresso no emprego juntamente com exames admissionais. O STF decidiu que a dispensa por justa causa do empregado que se recusa à vacinação deve ser a última e mais drástica medida disciplinar e não será aplicada na hipótese de apresentação de justificativa médica.

O empregado que descumprir uma regra imposta pela empresa terá que se submeter a algumas restrições ou até a sanções. A exigência de comprovante de vacinação está dentro do poder diretivo do empregador. As pessoas que se recusam podem enfrentar restrições, não só no ambiente de trabalho, mas também em outras situações de convívio social, onde há exigência de atestado, como para viajar, entrar em eventos públicos, restaurantes, no Brasil e no mundo.

ConJur — A reforma trabalhista ainda é tema de muitas discussões, principalmente no STF. Acredita que ela foi suficiente? Quais temas ainda precisam ser esclarecidos?
Maria Cristina Peduzzi — Acredito que os principais méritos da Reforma Trabalhista de 2017 foram a valorização da negociação coletiva e a regulamentação de relações de trabalho que estavam à margem do Direito do Trabalho, como o trabalho autônomo e o trabalho intermitente.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Outro importante marco regulatório trazido pela Reforma de 2017 foi a normatização do teletrabalho de forma pormenorizada. Como vimos na pandemia, a regulação do teletrabalho foi fundamental para que as partes tivessem segurança jurídica nesse processo.

Como os modos de produzir, prestar serviços e viver não são estanques, mas continuam em franca expansão, não tenho como afirmar que a Reforma Trabalhista de 2017 foi suficiente nem mesmo na data de sua aprovação, muito menos nos dias de hoje. A Reforma de 2017 não contemplou o trabalho por meio de plataformas digitais, por exemplo. E hoje vivemos um grande crescimento do trabalho via plataformas digitais em todo o mundo e o Brasil não foge à regra.

ConJur — Nas novas relações de trabalho, como fica a discussão sobre as plataformas digitais (Uber, IFood etc.)? Deve haver reconhecimento de vínculo de trabalho? Estes trabalhadores podem ficar desprotegidos?
Maria Cristina Peduzzi — É um falso dilema dizer que pelo fato de os trabalhadores de plataformas digitais não estarem enquadrados em uma tradicional relação de emprego encontram-se desprotegidos ou sem qualquer amparo legal. Isso não é verdade. Eles apenas são regulados por normas distintas e, assim, devem ter direitos próprios para a realidade de sua relação de trabalho.

No caso dos entregadores, eles são regidos pelas normas do trabalho autônomo e possuem cobertura previdenciária na condição de contribuintes individuais, a par de a negociação coletiva ou individual ser instrumento para a fixação de normas adequadas à disciplina das atividades que exercem.

Até o momento, a maior parte das decisões do TST e do STJ são no sentido de não haver subordinação jurídica na relação dos entregadores com os aplicativos de entrega, o que descaracteriza o vínculo de emprego. Porém, a matéria ainda depende de uniformização pelo TST.

ConJur — É da Justiça do Trabalho a competência para julgar estas novas relações? Ela está preparada para isso?
Maria Cristina Peduzzi — Desde a Emenda Constitucional nº 45 de 2004, a Justiça do Trabalho é competente para julgar não só as típicas relações de emprego, como também as demais relações de trabalho que se configurem fora dos limites da tradicional relação empregatícia com carteira assinada.

A Justiça do Trabalho está preparada para analisar as relações de trabalho, identificar quais se enquadram na típica e tradicional relação de emprego e quais se caracterizam como outros tipos de relação de trabalho, como o trabalho autônomo.

Nossos magistrados, em todas as instâncias, são muito capacitados, atentos à realidade e às transformações tecnológicas do tempo presente e, acima de tudo, competentes no sentido técnico-constitucional e também no conceito de habilidade para processar e julgar os mais diversos tipos de relação de trabalho levados à sua apreciação.

Date Created
16/01/2022

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.