

# The Briefing

N. 4  
MAR - 2021



## **Dia Internacional das Mulheres e a baixa representatividade feminina no Judiciário.**

- SISBAJUD aumenta a eficácia do bloqueio de valores pela Justiça do Trabalho.
- Enquanto o Programa de Manutenção do Emprego e da Renda não é reeditado, o que fazer em caso de novo lockdown?
- Justiça do Trabalho mantém pagamento de acordo celebrado antes da pandemia.

# EDITORIAL

O Dia Internacional da Mulher é celebrado internacionalmente no dia 8 de março, data oficializada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1975. A data é um marco na luta pela igualdade de gênero entre homens e mulheres, realidade muito distante de diversos segmentos e setores da vida cotidiana brasileira.

No Judiciário, por exemplo, a presença feminina ainda é minoria, segundo dados coletados no final do ano de 2020. Na composição dos tribunais superiores, a Corte com maior presença feminina é o Tribunal Superior do Trabalho, com 18,51% (5 mulheres entre 27 ministros).

O Supremo Tribunal Federal e o Superior Tribunal de Justiça aparecem com o percentual de 18,18% de presença de mulheres como ministras. O pior índice é verificado no Tribunal Superior Eleitoral, onde não há nenhuma presença feminina.

No âmbito dos Tribunais de Justiça, o único estado da Federação em que o número de desembargadores mulheres se sobressai ao de homens é no Pará, totalizando 55,1% dos assentos no TJPA. Em último lugar, aparece o Estado de Pernambuco, com apenas 1,92% das cadeiras do TJPE ocupadas pelo sexo feminino.

Esse cenário de disparidade se repete na advocacia brasileira, onde o total de homens (558 mil) e de mulheres (524 mil) chega a um patamar de igualdade numérica, mas não de representatividade.

Isso porque, de acordo com o Conselho Federal da OAB, em 88 anos de existência da entidade, apenas três mulheres ocuparam cargos na diretoria da Ordem Nacional e somente dez advogadas chegaram a presidir as seccionais.

Por isso, urge a presença de mais mulheres em postos de liderança no meio jurídico, tanto nas instâncias judiciais como na advocacia, com igualdade de oportunidades e remuneração.

---

Uma ótima leitura!

**The**  
**Briefing**

## **ARTIGO: Novo sistema de busca de ativos, SISBAJUD mostra resultados e aumenta o bloqueio de valores pela Justiça do Trabalho durante a pandemia.**

*Alines Pires Gomes, advogada da área trabalhista.*

Em agosto de 2020, foi divulgada a criação de uma nova ferramenta de busca de ativos de devedores, o Sistema de Busca de Ativos do Poder Judiciário, mais conhecido como SISBAJUD. O novo sistema de penhora online substituiu o antigo Bacenjud, que deixou de ser operado.

O SISBAJUD foi criado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), pela Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN) e pelo Banco Central (BC), estando integrado ao Processo Judicial Eletrônico (PJE), com automatização de ordens judiciais de bloqueio, desbloqueio e transferência dos valores para contas à disposição judicial.

Esse novo sistema apresenta novas funcionalidades quando comparado ao anterior, tornando mais célere e mais eficiente a busca para penhorar valores e bens dos devedores. Com ele, tornou-se possível que as ordens de bloqueio sejam atendidas no prazo de até 2 (dois) dias de sua emissão, permitindo, simultaneamente, o bloqueio de contas correntes, investimentos em ações, rendas fixas, entre outros ativos.

Com o SISBAJUD, os juízes poderão emitir ordens, solicitando, das instituições financeiras, informações dos devedores tais como cópia dos contratos de abertura de conta corrente e de conta de investimento, fatura do cartão de crédito, contratos de câmbio e cópias de cheques.

Com a arquitetura de sistema mais moderna, a grande novidade do SISBAJUD é a reiteração automática das ordens de bloqueio, a chamada "teimosinha". A partir da emissão da ordem de penhora online, o magistrado poderá registrar a quantidade de vezes que ela terá de ser reiterada no SISBAJUD até o bloqueio.

Esse novo procedimento tem mostrado resultados. Segundo dados fornecidos pelo CNJ, até outubro do ano passado, com menos de dois meses de operação, essa ferramenta permitiu o bloqueio de mais de R\$ 21,8 bilhões em operações, as quais totalizaram mais de R\$ 9,2 bilhões em depósitos judiciais.

Além disso, somente no ano passado, foram bloqueados R\$ 59 bilhões em ativos, sendo que, desse montante, 60% (sessenta por cento) foi efetuado a partir de setembro, através do SISBAJUD. O resultado obtido pelo Bacenjud, em todo o ano de 2019, foi de um total de bloqueios de R\$ 56 bilhões.

Segundo o CNJ, o maior montante das ordens judiciais de bloqueio é oriundo da Justiça do Trabalho e da Justiça Estadual. Em 2017, por exemplo, os percentuais foram de 51% e 43%, respectivamente. Em 2019, por sua vez, 73% das ordens foram da Justiça do Trabalho.

Apesar de ter sido inaugurado com promessas de melhorias, o SISBAJUD tem sido alvo de críticas, pois ainda persistem falhas na ferramenta, como a possibilidade de bloqueio em valor superior ao débito executado.

O fato é que, com essa nova ferramenta nas mãos dos juízes do trabalho, vai ficar ainda mais difícil, para devedores, ocultar patrimônio no intuito de evitar a execução de débitos pela Justiça do Trabalho.

### **NOTÍCIA: Governo estuda a retomada do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.**

O Governo Federal está estudando a retomada do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que foi encerrado em 31 de dezembro do ano passado, com um saldo de mais de 11 milhões de trabalhadores inscritos.

O Programa permitia a suspensão dos contratos de trabalho e a redução proporcional de salários e jornadas, sem a necessidade de acordo com os sindicatos e com o pagamento de um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, cujo valor era calculado nos moldes do seguro-desemprego.

É bom lembrar que já existe a previsão, desde o ano de 2001, da suspensão de contratos de trabalho, o chamado layoff, conforme artigo 476-A da CLT, que exige a negociação com sindicatos e a inscrição dos trabalhadores em curso profissionalizante.

Da mesma forma, a própria Constituição Federal prevê, em seu artigo 7º, inciso VI, a redução de salários, também com base em negociação coletiva, e desde que seja devidamente justificada e comprovada em virtude de dificuldade econômico-financeira do empregador.

O que o Programa Emergencial fez foi simplificar os mecanismos de suspensão e redução, eliminando a necessidade de prévia chancela sindical. Além disso, pelas regras do Programa, o trabalhador inscrito não teria qualquer prejuízo em seu seguro-desemprego, caso viesse a ser demitido.

Além disso, o Programa previa a estabilidade no emprego dos trabalhadores inscritos, em qualquer modalidade - suspensão de contrato ou redução de salário e jornada -, pelo prazo em dobro de sua permanência.

O Programa se revelou uma medida importante e acertada, que precisa ser restabelecida com máxima brevidade, face à persistência da pandemia e da crise econômica correlata. Segundo revelado na imprensa, o governo planeja reeditá-lo, mas com características mais próximas das regras da CLT (com impactos no seguro desemprego).

## **OPINIÃO: Enquanto o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda não é reeditado, o que fazer em caso de novo lockdown?**

Independente da reedição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a legislação brasileira já prevê uma série de medidas que podem ser adotadas, pelas empresas, em caso de novos lockdowns, para reduzir os impactos negativos nas finanças e manter os postos de trabalho.

Opção bastante simples para mitigar os efeitos de eventual suspensão das atividades da empresa é a celebração de acordo de banco de horas, para que haja a compensação futura do que não for trabalhado. O ajuste pode ser feito diretamente entre empresa e empregados, caso o período de apuração e compensação não seja superior a seis meses, ou com o sindicato representante da categoria dos trabalhadores, que, neste caso, pode ter validade de até um ano.

Outra possibilidade é a adoção temporária do regime de teletrabalho, que se caracteriza pela prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação fornecidas pela empresa. Assim, com base em acordo escrito entre as partes, é possível a alteração do regime de trabalho presencial para o de teletrabalho com a posterior reversão, o que é justificado pela excepcionalidade da situação.

Uma outra medida de minimização imediata dos impactos de eventual lockdown é a concessão de férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou àqueles de determinado(s) estabelecimento(s) ou setor(es). A concessão deve ser comunicada ao sindicato, à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e aos próprios empregados, e se sobrepõe a eventuais pedidos anteriores de férias individuais ou pagamento de abonos em virtude da força maior decorrente da crise. Também abrange empregados que não completaram o período aquisitivo de um ano, que usufruem de período proporcional e tem reiniciada a contagem para aquisição de novas férias.

Há, ainda, medidas mais complexas, que demandam a negociação coletiva com entidades sindicais e a participação, por meio de custeio ou supervisão, do Poder Público.

Como forma de mitigar os impactos negativos de novo lockdown, é possível pensar em suspensão dos contratos de trabalho pelo período de dois a cinco meses, para participação em cursos e formação profissional oferecido pelo empregador, o que certamente deve ocorrer, considerando as exigências do momento, por meio de ensino à distância (EAD), previsto na legislação para tal fim.

Na convenção ou no acordo coletivo que preveja a suspensão, pode ser definido o valor de uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, a ser paga ao empregado pelo empregador durante o período de suspensão contratual.

Além disso, o empregado faria jus à percepção de bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), com periodicidade, valores, cálculo do número de parcelas e pré-requisitos para habilitação iguais aos adotados em relação ao benefício do Seguro-Desemprego, exceto quanto à dispensa sem justa causa.

Contudo, nesta hipótese, se ocorrer a dispensa do empregado durante o período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação, multa a ser estabelecida na norma coletiva, sendo de, no mínimo, 100% sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

O prazo limite de cinco meses poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e anuência formal do empregado, mas, neste caso, o empregador deve arcar com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional.

Como medida mais extraordinária, em virtude da força maior do caso e dos prejuízos sofridos – que devem ser comprovados –, é factível realizar a redução geral e temporária dos salários dos empregados da empresa, enquanto perdurarem as medidas restritivas aplicadas às atividades empresariais por força do COVID-19, com proporcional redução das jornadas ou não.

Por fim, como alternativa extrema e radical, a lei trabalhista prevê a hipótese de extinção dos contratos de trabalho mantidos pela empresa em razão de motivo de força maior, que é todo acontecimento inevitável decorrente de ato estranho à vontade do empregador e para o qual este não concorreu, direta ou indiretamente. Nesse caso, o pagamento das verbas rescisórias seria feito pela metade.

A caducidade da Medida Provisória nº 927 (MP 927), primeira norma trabalhista editada na crise da COVID-19, significa uma perda relevante para as empresas, pois todas as suas ferramentas foram revogadas. Da mesma forma, a demora em reeditar o Programa Emergencial prejudica a resposta dos empregadores e aumenta o desemprego.

De todo modo, a lei brasileira já prevê uma série de medidas que, aplicadas de forma estratégica a depender do caso concreto, podem auxiliar as empresas em casos de novos lockdowns, que impeçam o funcionamento regular de suas atividades.

**NOTÍCIA: STF declara inconstitucionalidade de limitação dos efeitos e que a ação civil pública pode ter abrangência nacional.**

Pedido de vista do Ministro Gilmar Mendes suspendeu o julgamento do RE 1.101.937, que discute a constitucionalidade do artigo 16 da Lei da Ação Civil Pública (Lei 7.347/1985).

De acordo com o referido dispositivo, com a redação dada pela Lei nº 9.494/97, a sentença da ação civil pública deve fazer coisa julgada nos limites da competência territorial do órgão prolator.



Contudo, segundo o Código de Defesa do Consumidor, as ações que tratem de danos de âmbito nacional ou regional têm competência no foro da capital do estado ou do Distrito Federal.

Sempre houve muita controvérsia na Justiça do Trabalho, onde é muito comum a existência de ações, propostas pelo Ministério Público no Trabalho, com pedidos de condenação com efeitos nacionais.

Assim, de acordo com o entendimento firmado pelo STF, que já conta com maioria estabelecida, fica reconhecida a possibilidade de que uma ação civil pública possa ter os efeitos de sua decisão aplicados de modo uniforme no território nacional.

Até o momento, votaram seis ministros, todos pela inconstitucionalidade da norma. O recurso, com repercussão geral (Tema 1075), servirá de parâmetro para a solução de 2.669 processos com a mesma controvérsia que tramitam em outras instâncias.

**NOTÍCIA: Justiça do Trabalho mantém a obrigação de pagamento das parcelas de acordo celebrado antes da pandemia.**

TRT da 3ª Região (MG) manteve integralmente as obrigações previstas em acordo homologado em ação trabalhista, e rejeitaram pedido das empresas devedoras, que alegaram dificuldades financeiras em razão da pandemia da Covid-19.

A sentença da 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte já havia negado o pedido e a decisão foi mantida pelo colegiado de 2º grau, que negou provimento ao agravo de petição das empresas.

Para o TRT, embora sejam de conhecimento geral os efeitos nocivos da pandemia na atividade econômica do país, cada ramo de atividade tem absorvido e respondido à situação de maneiras distintas.

Portanto, o devedor que pretender a suspensão de acordo celebrado antes da pandemia da Covid-19 deve provar, de forma cabal, a impossibilidade do seu cumprimento, o que não ocorreu:

“Na ausência de demonstração da dificuldade econômica alegada, devem ser mantidos os estritos termos e prazos do acordo homologado em juízo”, afirmou o julgado.

### **NOTÍCIA: TST nega o pagamento de diferenças salariais a empregado que prestava serviços a empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico.**

O TST afastou o pagamento de diferenças salariais a uma trabalhadora, que pleiteava o pagamento de um "plus", por ter realizado a venda de produtos de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico de sua ex-empregadora.

Contudo, segundo o referido julgado da Quarta Turma do TST, inexistindo qualquer ressalva expressa no contrato, o empregado deve se obrigar à realização de todo e qualquer serviço compatível com a sua função e a sua condição pessoal.

Além disso, conforme a Súmula nº 129 do próprio TST, o grupo econômico de empresas equivale a um único empregador, motivo pelo qual o trabalho exercido em benefício de uma empresa coligada não representa desvio ou acúmulo de função, nem gera direito a qualquer diferença salarial.

### **PRAZOS & INFORMAÇÕES ÚTEIS**

6 de março: Data Magna do Estado de Pernambuco.

### **EQUIPE EDITORIAL**

Editor Geral: Renato Melquíades

Editora Assistente: Aline Pires

Direção de Arte: Letícia Lira