

Prezados (as) Senhores (as),

Para conhecimento, reproduzimos informações de diversas fontes, referentes à área Jurídico Trabalhista.

INFORMATIVO 004-18

FONTES DE NOTÍCIAS

TST - AFASTADA NATUREZA SALARIAL DE AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO COM COPARTICIPAÇÃO DE EMPREGADO DA ECT

PÁG. 02

TRT6 - NEGADA ESTABILIDADE A DIRIGENTE SINDICAL QUE INFORMOU CONDIÇÃO TARDIAMENTE AO EMPREGADOR

PÁG. 03

TRT23 - HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS NÃO SÃO DEVIDOS EM PROCESSOS AJUIZADOS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

PÁG. 04

TRT3 - MANTIDA JUSTA CAUSA APLICADA A TRABALHADORA QUE POSTOU FOTOS NA PRAIA DURANTE LICENÇA MÉDICA

PÁG. 06

STF ANULA PARTE DA SÚMULA 228 DO TST SOBRE BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

PÁG. 07

TRT3 - SE EMPREGADO NÃO SE APRESENTA PARA O TRABALHO APÓS ALTA, NÃO SE CONFIGURA O LIMBO PREVIDENCIÁRIO.

PÁG. 08

TRT3 - JUIZ DECIDE APLICAR REFORMA TRABALHISTA SÓ PARA AÇÕES AJUIZADAS APÓS A SU

PÁG. 09

TRT18 - TESTEMUNHA É CONDENADA A PAGAR MULTA POR FALSO DEPOIMENTO

PÁG. 10

FONTE DE NOTÍCIAS
05/04/2018

TST - AFASTADA NATUREZA SALARIAL DE AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO COM COPARTICIPAÇÃO DE EMPREGADO DA ECT

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheu recurso da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) para afastar a natureza salarial do auxílio-alimentação pago em coparticipação a um empregado desde 1987. Para a Turma, mesmo tendo recebido a vantagem antes de a empresa aderir ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), em 1988, a participação do empregado no custeio do auxílio afasta a característica de salário “in natura” e configura a natureza indenizatória do benefício.

Na ação, o empregado buscava receber a repercussão das verbas recebidas a título de alimentação (vale-refeição, cesta básica e títulos assemelhados) em outras parcelas, como FGTS, 1/3 de férias, 13º salário, horas extras e anuênios.

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), mantendo a sentença do juízo da 6ª Vara do Trabalho de João Pessoa (PB), reconheceu a natureza salarial da parcela e deferiu sua eventual repercussão sobre as demais parcelas. O TRT assinalou que o benefício foi concedido em período anterior ao advento das normas coletivas que estabeleceram seu caráter indenizatório e à adesão da empresa ao PAT. “Pouco importa que tenha havido a coparticipação do empregado, pois, de todo modo, a empresa lhe assegurava um complemento substancial a título de alimentação que se traduz em salário in natura”, registra o acórdão.

Coparticipação

No recurso de revista ao TST, a ECT sustentou que a parcela já tinha natureza indenizatória antes mesmo da adesão ao PAT, pois já ocorria o desconto no salário do empregado para o custeio do benefício.

O relator, ministro Douglas Alencar Rodrigues, ressaltou o entendimento jurisprudencial do TST acerca da descaracterização da natureza salarial quando há participação do empregado no custeio do auxílio-alimentação por meio de descontos salariais. “Tendo em vista que o empregado sempre contribuiu para o custeio da verba em debate, dou provimento ao recurso de revista para, reformando o acórdão regional, afastar a natureza salarial da parcela auxílio-alimentação, concluiu.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-958-24.2016.5.13.0006

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 05/04/2018.



FONTE DE NOTÍCIAS

06/04/2018

TRT6 - NEGADA ESTABILIDADE A DIRIGENTE SINDICAL QUE INFORMOU CONDIÇÃO TARDIAMENTE AO EMPREGADOR

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu o Centro de Educação Superior de Brasília Ltda. (lesb) de reintegrar uma intérprete de libras dispensada sem justa causa quando exercia o cargo de dirigente sindical. O direito à estabilidade no emprego para diretores de entidades sindicais, previsto no artigo 543, parágrafo 3º, da CLT, não foi reconhecido porque a empresa só foi informada sobre a situação da ex-empregada depois do término do aviso-prévio.

A dispensa se deu em 12/12/2013, e o aviso-prévio indenizado perdurou até 12/1/2014. Exatamente um mês depois do fim do aviso, o lesb recebeu a comunicação de que sua ex-empregada ocupava, na data da demissão, cargo de dirigente no Sindicato dos Trabalhadores Intérpretes, Guia-Intérpretes e Tradutores da Língua Brasileira de Sinais do Distrito Federal (SINPROLS/DF).

Em 21/2/2014, o lesb homologou a rescisão com a assistência do sindicato dos empregados de instituições particulares de ensino, conforme exigência do artigo 477, parágrafo 1º, da CLT, vigente na época (o dispositivo foi revogado pela Lei 13.467/2017 - Reforma Trabalhista).

Para a estabilidade ser assegurada, a comunicação da eleição e da posse ao empregador deve ocorrer ainda na vigência do contrato de trabalho, nos termos do item I da Súmula 369 do TST. O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO), no entanto, reconheceu a estabilidade com o entendimento de que o contrato apenas se encerrou com a homologação do termo de rescisão, em fevereiro de 2014. Assim, deferiu os pedidos da intérprete para ser reintegrada ao emprego e receber os salários correspondentes ao período em que ficou afastada.

O relator do recurso revista do lesb ao TST, ministro Guilherme Caputo Bastos, assinalou que a vigência do contrato de trabalho se projeta apenas até o fim do período de aviso-prévio, conforme a Orientação Jurisprudencial 82 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), e, portanto, a comunicação se deu depois do seu término. O ministro explicou que, apesar de o artigo 477, parágrafo 1º, da CLT condicionar a validade do pedido de demissão do empregado com mais de um ano de serviço à homologação sindical, essa condição não prorroga o contrato de trabalho, por total ausência de previsão legal.

Por unanimidade, a Quinta Turma deu provimento ao recurso de revista do lesb para restabelecer a sentença que julgou improcedentes os pedidos de reintegração e de pagamento dos salários relativos ao período de afastamento.

Após a publicação do acórdão, a intérprete de libras opôs embargos de declaração, ainda não julgados.

Processo: RR-1903-21.2014.5.10.0020

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, 06/04/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS
09/04/2018

**TRT23 - HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS NÃO SÃO DEVIDOS EM PROCESSOS AJUIZADOS
ANTES DA REFORMA TRABALHISTA**

Em duas recentes decisões dadas pelas duas turmas de julgamento, o TRT de Mato Grosso considerou não serem devidos os honorários sucumbenciais em processos ajuizados antes da vigência da Reforma Trabalhista.

A sucumbência, que é a obrigação do lado perdedor de um processo pagar as custas e os honorários dos advogados da outra parte, é uma das novidades trazidas pela Lei 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O assunto é tema de controvérsias no meio jurídico e ainda não é pacificado.

Duas correntes teóricas, em especial, acabam sendo aplicadas na análise das ações em que se pede o pagamento dos honorários em processos iniciados anteriormente à vigência da nova lei.

Em linhas gerais, a primeira diz que os honorários sucumbenciais têm natureza processual, devendo o pedido ser analisado à luz da teoria do isolamento dos atos processuais. Assim, já seriam devidos no momento da decisão dada pela Justiça, independentemente de quando o processo foi ajuizado.

Já a outra corrente defende que os honorários devem incidir somente nos processos iniciados após a vigência das alterações feitas na CLT, sob o argumento de que possuem natureza híbrida, e não podem causar surpresa às partes litigantes ao impor uma obrigação que não existia no momento da propositura da ação.

Por ser um assunto novo, o tema ainda será muito discutido na Justiça, devendo ser pacificado apenas quando os tribunais superiores se manifestarem sobre ele, formando a jurisprudência a ser seguida pelas demais instâncias.

Decisões

Em um recente julgado, a 2ª Turma do TRT de Mato Grosso reformou decisão de primeira instância que condenava um trabalhador a pagar os honorários do advogado da outra parte. Segundo a desembargadora Beatriz Theodoro, relatora do processo, não se pode aceitar que a nova lei pegue de surpresa o jurisdicionado, já que ele não incluiu a possível sucumbência entre os riscos ao ajuizar a ação trabalhista. E isso se mostra mais relevante

considerando que, até a vigência da nova lei, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) afastava o seu pagamento na Justiça trabalhista.

Ao embasar o voto, a magistrada afirmou que o direito intertemporal processual brasileiro é regido pelo sistema do isolamento dos atos processuais. Ou seja, via de regra, o processo é considerado como um conjunto de atos concatenados, sendo que cada ato poderá ser isolado para fins de incidência de novas regras.

Todavia, disse a relatora, a aplicação da lei no tempo pressupõe o respeito a duas balizas que podem excepcionar esta regra geral. A primeira seria o direito adquirido processual, segundo o qual devem ser respeitadas as situações jurídicas já consolidadas; e a segunda, a própria segurança jurídica, que impõe a observância da previsibilidade, da não surpresa quando da definição da incidência imediata ou não da nova norma processual. Portanto, o caso há que ser resolvido mediante a aplicação da teoria da causalidade, segundo a qual o marco temporal para a incidência do novo regramento a respeito dos honorários sucumbenciais é a data do ajuizamento da ação, disse ela, sendo seguida à unanimidade pelos demais desembargadores que votaram, João Carlos e Roberto Benatar.

Em outro recente julgado, agora analisado pela 1ª Turma do TRT, o entendimento majoritário também foi no mesmo sentido, sendo vencido o relator, juiz convocado Paulo Brescovici.

Ao analisar o recurso apresentado pela empresa, Brescovici votou pela obrigatoriedade do pagamento dos honorários sucumbenciais pelo trabalhador. O magistrado destacou o entendimento do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que reconheceu sua natureza híbrida ou bifronte ao analisar os honorários advocatícios à luz do NCPD.

Para Brescovici, como o caso em julgamento teve decisão dada após a vigência do novo Código de Processo Civil (18/03/2016) e da Reforma Trabalhista, não teria que se falar em decisão surpresa. A aplicação da norma de direito processual deve seguir o princípio da separação dos atos processuais praticados, em curso e futuros. Para os dois primeiros - atos pretéritos e em curso - a incidência da norma de direito processual é a vigente ao tempo em que o ato foi praticado ou iniciado. Para a terceira hipótese - atos futuros - há imediata aplicabilidade da regra processual, defendeu ele.

O desembargador Edson Bueno, todavia, apresentou divergência, sendo seguido pelo colega desembargador Tarcísio Valente, formando maioria no colegiado da Turma.

No voto divergente, Edson Bueno destacou que a decisão não pode causar surpresa às partes litigantes e impor algo não existente no início da demanda. Não é custoso lembrar, o Autor ingressou com a ação segundo as regras da jogo da época, as quais não podem ser modificadas no curso da partida sob pena não apenas de surpreendê-lo, mas mais do que isso: de desrespeitar o princípio básico da proteção da confiança, destacou.

O desembargador salientou ainda que o trabalhador nem mesmo podia desistir da ação para evitar tal condenação, já que estava impedido de, após a audiência e antes da sentença, desistir eis que nesse espaço temporal para o processo do trabalho já não se pratica atos de saneamento do processo. Bueno acrescentou que a consideração da data da prolação da sentença como marco temporal para definição da regra processual a ser aplicada provocaria um rombo abissal na confiança depositada pelas partes quanto as regras a serem aplicadas.

No caso que deu origem ao julgamento da Turma, a sentença havia sido dada apenas 10 dias após a entrada em vigor da Reforma. Qual é a culpa das partes pela demora?, questionou o desembargador, destacando que elas estavam de mãos amarradas, já que não poderiam obrigar o Estado-juiz a entregar a prestação jurisdicional antes da entrada em vigor de novas regras e por estarem proibidas de desistir do processo.

Processos 0000121-18.2016.5.23.0126 e 0000194-31.2017.5.23.0004

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, 09/04/2018.

**FONTE DE NOTÍCIAS
11/04/2018**

**TRT3 - MANTIDA JUSTA CAUSA APLICADA A TRABALHADORA QUE POSTOU FOTOS NA PRAIA
DURANTE LICENÇA MÉDICA**

Ela apresentou atestado médico de 15 dias, com recomendação de repouso para justificar sua ausência ao trabalho. Porém, durante esse mesmo período, a trabalhadora postou no Facebook fotos suas e de sua família na Praia do Forte em Cabo Frio/RJ.

Diante dessa constatação, o juiz Augusto Pessoa de Mendonça e Alvarenga, em sua atuação na 32ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, deu razão à empresa e negou o pedido de reversão da justa causa. Como esclareceu o julgador, ele se convenceu quanto à ausência de veracidade da afirmação da empregada no sentido de que a viagem teria ocorrido em período anterior à licença. Isso porque, nesse período alegado, consta que ela trabalhou regularmente, conforme frequência registrada nos cartões de ponto. Inegável o comportamento inadequado para quem estava afastado em face de atestado médico, tendo ficado comprovado nos autos que a obreira estaria exercendo atividades totalmente incompatíveis com o problema de saúde apresentado e registrado no atestado médico carreados aos autos, frisou.

Para o magistrado, o fato de a trabalhadora ter apresentado atestado médico e optado por viajar sem qualquer satisfação ou comunicação ao empregador, o qual imaginava que ainda estivesse doente, implicou na prática do ato de improbidade (art. 482, a, da CLT) por ser moral e juridicamente inaceitável, demonstrando sua má fé. Toda essa conduta acabou, por consequência, quebrando a fidúcia que deveria estar presente na relação de emprego, o que tornou desnecessária a gradação da pena, em face da impossibilidade de continuação do vínculo.

Assim, entendendo que a empresa conseguiu comprovar que a penalidade aplicada à trabalhadora observou devidamente os requisitos legais, declarou válida a rescisão por justa causa. Houve recurso, mas a decisão foi mantida pelo TRT que, após, negou seguimento ao recurso de revista apresentado.



FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 11/04/2008.

**FONTE DE NOTÍCIAS
16/04/2018**

**STF ANULA PARTE DA SÚMULA 228 DO TST SOBRE BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE
INSALUBRIDADE**

O ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal, cassou parte da Súmula 228 do Tribunal Superior do Trabalho que estipulava o salário básico como base de cálculo do adicional de insalubridade. A decisão se deu na Reclamação (RCL) 6275, ajuizada pela Unimed Ribeirão Preto Cooperativa de Trabalho Médico, e torna definitiva a exclusão da parte do verbete, suspensa desde 2008 por liminar concedida pelo ministro Gilmar Mendes – que presidia o STF na época – em outra Reclamação (RCL 6266) sobre o mesmo tema.

Em abril de 2008, o STF editou a Súmula Vinculante (SV) 4, segundo a qual o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado nem ser substituído por decisão judicial. Em julho do mesmo ano, o TST alterou a redação da sua Súmula 228 para definir que, a partir da edição da SV 4 do STF, o adicional de insalubridade seria calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.

Na RCL 6275, ajuizada logo em seguida no STF, a Unimed sustentava que o TST, ao alterar a sua jurisprudência, teria violado a SV 4, que não fixou o salário básico como base de cálculo do adicional de insalubridade nem declarou inconstitucional o artigo 192 da CLT, que prevê o cálculo do adicional sobre o salário mínimo da região. Ainda conforme a cooperativa, o adicional de insalubridade não é uma vantagem, mas uma compensação.

Na decisão, o ministro Lewandowski explicou que, no julgamento que deu origem à SV 4, o STF entendeu que, até que seja superada a inconstitucionalidade do artigo 192 da CLT por meio de lei ou de convenção coletiva, a parcela deve continuar a ser calculada com base no salário mínimo. Por essa razão, concluiu que a decisão do Plenário do TST que deu nova redação à Súmula 228 contrariou o entendimento firmado pelo Supremo a respeito da aplicação do enunciado da SV 4. Com esse fundamento, julgou procedente a reclamação para cassar a Súmula 228 do TST “apenas e tão somente na parte em que estipulou o salário básico do trabalhador como base de cálculo do adicional de insalubridade devido”.

Decisão no mesmo sentido foi tomada pelo ministro nas RCLs 6277 e 8436, ajuizadas, respectivamente, pela Confederação Nacional de Saúde (CNS) – Hospitais, Estabelecimento e Serviços (CNS) e pela Unimed de Araras.

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 16/04/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS
17/04/2018

TRT3 - SE EMPREGADO NÃO SE APRESENTA PARA O TRABALHO APÓS ALTA, NÃO SE CONFIGURA O LIMBO PREVIDENCIÁRIO.

O chamado limbo previdenciário se dá quando o trabalhador recebe alta médica do INSS e o empregador, mediante conclusão médica que atesta sua incapacidade laborativa, se recusa a reencontrar o empregado de volta às suas atividades. Em casos assim, a Justiça do Trabalho tem condenado os empregadores a pagarem os salários enquanto o trabalhador não consegue novo período de afastamento junto ao órgão previdenciário.

Mas e se o empregado não se apresenta para trabalhar após a alta médica dada pelo INSS? No entender do juiz convocado Hélder Vasconcelos Guimarães, nesse caso, a indenização não se torna efetivamente devida por não configurar o limbo previdenciário. Sob esse fundamento, a 5ª Turma do TRT mineiro, acompanhando voto do relator, reformou decisão de 1º grau que condenou a empregadora, uma rede de drogarias da capital mineira, ao pagamento dos salários vencidos desde a data da alta previdenciária.

No caso, o julgador constatou que a trabalhadora, mesmo com inúmeros problemas de saúde, especialmente psiquiátricos, recebeu, durante longo período, o benefício previdenciário por doença comum. Recorreu das altas médicas recebidas pela autarquia federal e obteve prorrogação dos benefícios. Como observou, ela deixou de trabalhar de forma motivada, mas nunca esteve inserida no chamado limbo previdenciário, que se traduz na negativa da empresa de receber de volta o empregado após alta médica do INSS. Isso porque a empregada, embora tenha sido considerada apta pelo INSS, nunca se apresentou à empresa para o retorno ao trabalho. Ademais, a própria mãe da empregada contou que sua filha não tinha condições de retorno, o que ficou confirmado integralmente pelos relatos médicos e pelo laudo produzido, no qual a perita confirmou que ela passa 70% do tempo diário acamada.

A situação é bastante triste e complicada, mas certamente que a empregadora não tem que assumir qualquer responsabilidade pelo ocorrido, mormente por salários de uma empregada que não lhe presta serviços mais, expressou-se o desembargador, esclarecendo que, se a empregada não tem condições de trabalhar, o que, pelo laudo pericial, é certo, cabe a ela buscar seus direitos na Justiça Federal em face do INSS, a fim de receber o benefício previdenciário por doença comum. Mas, como ressaltou, a lei não lhe garante, em nenhum momento, o recebimento de salários. O relator ainda acrescentou que a empresa, concededora da situação precária da trabalhadora, praticou todos os atos que pudessem ajudá-la junto ao INSS.

Nesse contexto, o juiz convocado concluiu não ter havido recusa ao retorno às atividades por ato único e exclusivo empresarial, mas em decorrência dos longos afastamentos, recursos administrativos e falta efetiva de condições físicas e mentais para tanto. Assim, a seu ver, a drogaria não causou nenhum dano que pudesse ensejar o pagamento de indenizações,

transformadas em salários vencidos e vincendos, ou mesmo o acolhimento da rescisão indireta do vínculo de emprego.

Assim, entendeu que, como a trabalhadora não mais prestou serviços para a empregadora a partir de junho de 2015, independente do motivo da ausência, não tem direito ao pagamento de salários e nem de gratificações natalinas futuras e vencidas.

Por esses fundamentos, o desembargador absolveu a empresa da condenação que lhe foi imposta, entendimento que foi acompanhado pelos demais julgadores da Turma. Foi interposto recurso de revista, ainda pendente de análise de admissibilidade.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 17/04/2018.

**FONTE DE NOTÍCIAS
18/04/2018**

TRT3 - JUIZ DECIDE APLICAR REFORMA TRABALHISTA SÓ PARA AÇÕES AJUIZADAS APÓS A SUA VIGÊNCIA, INCLUSIVE EM QUESTÕES PROCESSUAIS

O trabalhador era empregado de um grupo de empresas do ramo da mineração, exercendo a atividade de operador de equipamentos pesados. Procurou a JT alegando que trabalhava em condições de risco acentuado, mas não recebia o adicional de periculosidade. O caso foi analisado pelo juiz Luciano José de Oliveira, em sua atuação na Vara do Trabalho de São Sebastião do Paraíso, que não acolheu o pedido do trabalhador. É que a perícia realizada concluiu pela inexistência da periculosidade na prestação de serviços. Mas, na verdade, o que mais chamou a atenção na sentença do magistrado foi a exposição dos motivos pelos quais, no entendimento do juiz, a reforma trabalhista não poder ser aplicada às ações ajuizadas antes de sua vigência (11/11/2017), inclusive em relação às questões processuais, como os requisitos da petição inicial, forma de contagem de prazos, regime de custas e sucumbência em honorários advocatícios e periciais. É que, desde o advento da reforma, a matéria tem provocado polêmica, com entendimentos divergentes dos profissionais que atuam na área.

Ao examinar o caso, o julgador notou que a ação havia sido ajuizada antes de 11/11/2017, data do início a vigência da Lei 13.467/2017, mais conhecida como lei da reforma trabalhista. Diante disso, o magistrado fez uma exposição dos motivos que o levam a entender pela não aplicação da lei reformista ao caso, assim como a toda e qualquer ação ajuizada antes de sua vigência, inclusive em relação aos dispositivos que tratam de matéria processual.

Em seus fundamentos, o juiz destacou que, segundo o princípio do tempus regit actum, os atos jurídicos regem-se pela lei da época em que forem praticados. Mas, não é tão simples assim! - alertou. É que, como ponderou o magistrado, a Lei 13.467 alterou, desde os requisitos da petição inicial até a garantia do juízo em execução, incluindo-se a forma de contagem de prazos, o regime de custas e a sucumbência em honorários periciais e

advocatícios: Não se trata, portanto, de lei que apenas modifica etapas processuais, mas que, inclusive, altera o rito processual, lembrou.

Para o magistrado, tendo em vista as mudanças promovidas pela nova lei, com consequências profundas não só no direito material do trabalho, mas também no processo do trabalho, não há como aplicá-la às ações ajuizadas antes da sua vigência, mesmo quanto aos dispositivos que tratam de matéria processual: No processo do trabalho, o melhor exemplo que temos é a Lei n. 9.957/2000, que criou o rito sumaríssimo, cujo entendimento jurisprudencial prevalecente foi no sentido de que ela somente se aplicaria para ações ajuizadas depois do início de sua vigência, nos termos da OJ 260 da SBDI-1, do C. TST, pontuou.

Para ilustrar seu entendimento, o magistrado citou, como hipótese, a seguinte situação prática: Uma ação ajuizada em 2016 - quando uma reforma trabalhista era de pouca probabilidade de existir e cuja dimensão não se podia delimitar - e julgada depois da vigência n. 13.467/2017. A aplicação da lei nova, em sentença, surpreenderia as partes em situações pouco imagináveis, como, por exemplo, a condenação em honorários advocatícios (haja vista a uniformização da jurisprudência nesse particular - Súmula 219 do C. TST).

De acordo com o magistrado, inúmeras outras hipóteses poderiam ser trazidas à baila, como, por exemplo: instruções encerradas no mesmo dia com algumas sentenças publicadas antes da vigência da reforma trabalhista e outras depois; ações ajuizadas no mesmo dia, com parte das instruções ocorridas antes do dia 11/11/2017 e outras posteriores. A aplicação de regramentos diferentes para essas situações comparativas provocaria injusta desigualdade, alertou.

Além disso, o juiz observou que determinar que as partes pratiquem atos para adequar o processo às modificações promovidas pela Lei n. 13.467 não se mostra razoável, seja em virtude do potencial tumulto processual, seja porque criaria obrigação não prevista em lei. Por tudo isso, para as ações ajuizadas antes de 11/11/2017, nas sentenças que proferir, aplico, de regra, a legislação trabalhista até então vigente, finalizou o magistrado, deixando de aplicar, ao caso, a lei reformista, inclusive nas questões de ordem processual, como honorários advocatícios e periciais de sucumbência.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 18/04/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS
19/04/2018

TRT18 - TESTEMUNHA É CONDENADA A PAGAR MULTA POR FALSO DEPOIMENTO

O juiz Eduardo Thon, da 6ª Vara do Trabalho de Goiânia, condenou uma testemunha a recolher multa no valor de R\$ 5 mil por falso depoimento. A condenação da testemunha no processo do trabalho e a execução da pena de multa nos mesmos autos são novidades trazidas



pela Lei 13.467/17 (Lei da Reforma Trabalhista) em seu artigo 793-D e parágrafo único. A multa aplicada corresponde a 5% sobre o valor da causa e será revertida para a reclamada, uma agência de viagens.

O magistrado, ao sentenciar, observou que uma das testemunhas trazidas pelo reclamante não mereceria crédito. De acordo com o juiz, o depoente alterou a verdade dos fatos ao afirmar que teria trabalhado na empresa junto com o reclamante cerca de um ano a mais do que efetivamente trabalhou, o que daria um peso muito maior às suas declarações, fato apto a alterar quase que inteiramente o resultado da presente demanda. De fato, documento nos autos comprovou que a testemunha laborou na reclamada somente até 1º/7/2015 sendo que o reclamante foi admitido em 1º/4/2015. Portanto, houve um curtíssimo período de labor junto com o autor, ressaltou o magistrado.

O juiz disse que a testemunha ainda citou detalhes do que teria ocorrido no ano de 2016, conforme trecho de seu depoimento, o que não condiz com a época em que efetivamente trabalhou na empresa. Eduardo Thon também observou que o crime de falso testemunho é de cunho formal. Para a sua configuração é necessária a ocorrência de declaração falsa, com potencialidade lesiva, sobre circunstância relevante, destacou. Assim, entendeu que esses requisitos estavam presentes no depoimento da testemunha.

O juiz determinou, por fim, a remessa da sentença e dos documentos constantes nos autos, que comprovem a existência de crime para o Ministério Público Federal, em conformidade com o artigo 40 do Código de Processo Penal.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, 19/04/2018.