

Prezados (as) Senhores (as),

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

INFORMATIVO 005-18

FONTES DE NOTÍCIAS

TRT5 - FUNCIONÁRIA DA RIACHUELO É MULTADA POR MENTIR EM PROCESSO

PÁG. 02

TRT2 - BENEFICIÁRIA DA JUSTIÇA GRATUITA É CONDENADA A PAGAR HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

PÁG. 02

TST - CONSELHEIRO FISCAL DE SINDICATO NÃO TEM ESTABILIDADE DECLARADA POR MEIO DE MANDADO DE SEGURANÇA

PÁG. 03

TRT23 - TRABALHADORA QUE NÃO AVISOU AO EMPREGADOR QUE ESTAVA GRÁVIDA TEM REJEITADO O DIREITO À ESTABILIDADE

PÁG. 04

TRT3 - GESTANTE QUE TEVE GRAVIDEZ CONFIRMADA APÓS FIM DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NÃO CONSEGUE ESTABILIDADE

PÁG. 06

TRT12 - PETIÇÃO INICIAL DISPENSA DETALHAMENTO DE CÁLCULOS, JULGA 6A CÂMARA

PÁG. 07

TRT6 - BENEFICIÁRIA DA JUSTIÇA GRATUITA É CONDENADA A PAGAR HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

PÁG. 08

TRT11 - TRIBUNAL HOMOLOGA ACORDO DE R\$ 850 MIL REALIZADO VIA WHATSAPP

PÁG. 09

**FONTE DE NOTÍCIAS
08/05/2018**

TRT5 - FUNCIONÁRIA DA RIACHUELO É MULTADA POR MENTIR EM PROCESSO

Uma funcionária das Lojas Riachuelo alegou não ter recebido participação nos lucros e resultados (PLR), mas comprovantes apresentados pela empresa contradisseram sua afirmação. A 1ª Turma do TRT5-BA confirmou a decisão da 2ª Vara do Trabalho de Salvador, e ela terá que pagar multa por litigância de má-fé. Ainda cabe recurso.

A juíza entendeu que o comportamento da autora é temerário e atenta contra a verdade dos fatos, motivo pelo qual a condenou ao pagamento de 1% (R\$ 500,00) dos valores em questão. Inconformada, a autora impetrou recurso pedindo a absolvição da multa, alegando que pleiteou aquilo que julgava correto. Entretanto, teve o provimento negado pela maioria dos desembargadores da 1ª Turma. Todas as demandas foram julgadas improcedentes, dentre elas o de nulidade processual, pagamento de horas extras, acúmulo de funções e nova solicitação da PLR.

A desembargadora Suzana Inácio manteve a multa de litigância de má-fé da funcionária, argumentando que ela faltou com a verdade ao negar o recebimento da PLR, apesar dos recibos juntados aos autos atestar tal pagamento.

Processo nº: 0000880-64.2016.5.05.0002

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, 08/05/2018.

**FONTE DE NOTÍCIAS
08/05/2018**

**TRT2 - BENEFICIÁRIA DA JUSTIÇA GRATUITA É CONDENADA A PAGAR HONORÁRIOS
ADVOCATÍCIOS**

Uma empregada que ingressou com reclamação trabalhista contra a Puma, empresa onde trabalhava, teve o pedido indeferido e foi condenada a pagar os honorários advocatícios da fabricante de artigos esportivos.

A autora buscou a Justiça pleiteando equiparação salarial com outra trabalhadora da empresa. No entanto, para o juiz do trabalho José de Barros Vieira Neto (12ª Vara do Trabalho do Fórum da Zona Sul, do TRT da 2ª Região), a prova oral claramente indicou que a paradigma exercia trabalho de maior valor e maior perfeição técnica.

Desse modo, o magistrado entendeu que ficou comprovado o fato impeditivo ao direito alegado, e indeferiu o pedido de diferenças salariais decorrentes de equiparação e seus respectivos reflexos.

Diante da sucumbência, a empregada, mesmo beneficiária da justiça gratuita, foi condenada a pagar R\$ 1.107,57 de honorários ao advogado da empresa, conforme preceitua novo dispositivo da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista.

Na sentença, o magistrado esclareceu que as normas introduzidas pela referida lei são aplicáveis porque a ação foi ajuizada após a vigência da reforma.

O valor dos honorários corresponde a 10% do valor atribuído à causa. Para tanto, foi levado em consideração o grau de zelo, o lugar de prestação de serviços, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado e o tempo despendido pelo profissional. O processo está pendente de julgamento de recurso ordinário.

(Processo nº 1002052-75.2017.5.02.0712)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 08/05/2018.

**FONTE DE NOTÍCIAS
09/05/2018**

**TST - CONSELHEIRO FISCAL DE SINDICATO NÃO TEM ESTABILIDADE DECLARADA POR MEIO
DE MANDADO DE SEGURANÇA**

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento ao recurso ordinário em mandado de segurança de zelador membro do sindicato da categoria que buscava impugnar ato do juízo de primeiro grau que indeferiu tutela antecipada para reintegrá-lo ao posto de trabalho. Para o ex-empregado, ele não poderia ter sido dispensado por considerar que era beneficiário da estabilidade provisória no emprego. A SDI-2, no entanto, decidiu não conceder a tutela ao concluir que ele não ocupava cargo de direção ou representação sindical para ter direito à estabilidade.

A relatora do recurso ordinário, ministra Delaíde Miranda Arantes, ressaltou que a jurisprudência do TST firmada por meio da Orientação Jurisprudencial 365 da SDI-1 orienta que a estabilidade prevista no artigo 8º, inciso VII, da Constituição da República somente está assegurada ao empregado eleito para exercer cargo de direção ou representação sindical, de modo a não alcançar o órgão fiscal do sindicato, do qual o zelador era integrante.

Ele apresentou a reclamação trabalhista, em Porto Alegre (RS), com pedido de antecipação de tutela para o Condomínio Edifício Jovay reintegrá-lo ao emprego. O reclamante alegou a ilegalidade de sua dispensa, uma vez que acreditava na estabilidade por ocupar cargo

de suplente no conselho fiscal do Sindicato dos Trabalhadores em Edifícios e Condomínios Residenciais, Comerciais e Mistos, Shopping Centers e Flats e Empresas Interpostas em Edifícios e Condomínios do Estado do Rio Grande do Sul (SINDEF-RS).

O juízo de primeiro grau, sem analisar o mérito da reclamação trabalhista, indeferiu a tutela com o fundamento de que a matéria era controvertida e exigiria ampla dilação probatória. O zelador, então, recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho do Trabalho da 4ª Região (RS), mas o TRT, por maioria, manteve a negativa da tutela antecipada.

Nos termos da decisão do Tribunal Regional, “conforme pontuou a autoridade apontada como coatora, e pelo que se observa da jurisprudência, a matéria é controvertida, o que recomenda o indeferimento da liminar na origem”. De acordo com esse juízo de segundo grau, a controvérsia a respeito da matéria indica a ausência de direito líquido e certo, na hipótese, a ser tutelado via mandado de segurança.

Fatos incontroversos

Ao manter a negativa, a ministra Delaíde Arantes ressaltou que a confirmação incontroversa dos fatos seria essencial para o acolhimento do mandado de segurança. “A demonstração da existência de direito líquido e certo pressupõe, em primeiro lugar, a prova dos fatos incontroversos que o originam e, em segundo lugar, a indicação de norma legal incidente sobre tais fatos”, disse. “Correta a decisão do Tribunal Regional por ausência de direito líquido e certo à tutela antecipada pleiteada na reclamação trabalhista originária”, completou.

A decisão foi unânime.

Processo: RO - 21670-39.2015.5.04.0000

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 09/05/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS 11/05/2018

TRT23 - TRABALHADORA QUE NÃO AVISOU AO EMPREGADOR QUE ESTAVA GRÁVIDA TEM REJEITADO O DIREITO À ESTABILIDADE

Uma trabalhadora demitida quando estava grávida teve rejeitado o reconhecimento do direito à estabilidade no emprego e, por conseguinte, o pedido de que empresa fosse condenada a lhe pagar indenização e a lhe entregar as guias do seguro-desemprego.

A ex-auxiliar de limpeza foi dispensada sem justa causa no início de maio de 2016 e somente em setembro daquele ano descobriu que estava grávida desde o mês de abril, ou seja, antes de perder o emprego. Ao ajuizar a reclamação na Justiça do Trabalho em novembro de 2017, mais de um ano depois da confirmação da gravidez, ela afirmou que não sabia de seus direitos por isso demorou para acionar a empresa judicialmente.

Em sua defesa, a antiga empregadora disse que também não sabia que a trabalhadora estava grávida quando a dispensou e que tampouco foi informada posteriormente. Afirmou ainda que a vaga permanecia à disposição da ex-empregada.

No entanto, ao ser questionada em audiência realizada na 5ª Vara do Trabalho de Cuiabá, a ex-auxiliar de limpeza disse que não tinha interesse em retomar o emprego.

Ao decidir o caso, a juíza Eleonora Lacerda lembrou que a Constituição Federal assegura à gestante estabilidade no emprego, desde a concepção até cinco meses após o parto. Essa proteção, destacou a magistrada, tem objetivo de proporcionar à mãe condições de se manter e de manter o recém-nascido em seu início de vida. Mas com o tempo, a jurisprudência passou a admitir o pagamento de uma indenização substitutiva quando o direito ao emprego está comprometido ou a volta ao trabalho seja desaconselhável.

A indenização, no entanto, não é uma questão de escolha simplesmente, sendo que o direito da gestante é ao emprego e não à monetização de sua garantia, explicou a juíza, enfatizando que a conversão dessa garantia em indenização somente deve ser feita quando houver impossibilidade de reintegração, devidamente analisada por um juiz. Por óbvio que o direito não pode conduzir ao absurdo de conferir à gestante o direito potestativo de escolher entre o direito ao trabalho e a indenização sem trabalho. Tal hipótese submeteria o empregador ao livre alvedrio da ex-empregada, que poderia optar por receber sem prestar serviço, ressaltou.

Conforme salientou a juíza, ao tomar conhecimento de que estava grávida, a trabalhadora não comunicou seu empregador, de modo a permitir que este pudesse cumprir o seu encargo constitucional. Com seu comportamento omissivo, a autora inviabilizou o exercício de seu próprio direito, qual seja: o trabalho, afirmou.

A magistrada ponderou ainda que o Direito não pode conferir uma situação mais vantajosa à pessoa que, por sua culpa exclusiva, violou o direito de outrem, impedindo-o de cumprir sua obrigação. Seria, pois, contrário a todos os ditames da razoabilidade exigir que o empregador tivesse de ligar toda semana para sua ex-empregada, inquirindo se ela está grávida. De outro lado, à ex-empregada, ao descobrir que está gestante, bastaria uma singela comunicação a seu ex-empregador, informando-o sobre a gravidez e solicitando o retorno, explicou.

Por fim, concluiu que a conduta da trabalhadora constitui um abuso de direito, conforme prevê o artigo 187 do Código Civil, já que sua omissão impediu que seu empregador a reintegrasse e pudesse se valer da prestação de seus serviços. Expirado o prazo, buscou somente a indenização. Essa ideia fica ainda mais evidente quando a autora, ao ser informada durante a audiência de que seu emprego estaria disponível, negou-se a retornar ao trabalho. Como fundamento para sua negativa, afirmou tratar-se de questão pessoal.

Por todos esses fundamentos, julgou improcedentes os pedidos do processo que tinham como base o reconhecimento da estabilidade gestacional.

PJe 0001240-52.2017.5.23.0005

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, 11/05/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS
14/05/2018

**TRT3 - GESTANTE QUE TEVE GRAVIDEZ CONFIRMADA APÓS FIM DO CONTRATO DE
EXPERIÊNCIA NÃO CONSEGUE ESTABILIDADE**

Contratada mediante contrato de experiência para trabalhar como servente, a trabalhadora foi dispensada na data prevista para o término do contrato. Após sua dispensa, foi confirmado que estava grávida, gravidez essa que teria se iniciado no curso do contrato. Nesse caso, ela teria direito à garantia provisória de emprego?

Para o desembargador Luis Felipe Lopes Boson, da 3ª Turma do TRT mineiro, não. Nesse sentido foi o seu posicionamento ao confirmar decisão de 1º grau que negou à trabalhadora o reconhecimento do direito buscado na Justiça do Trabalho, após a ruptura contratual. Para o juiz sentenciante, a prefixação da duração do pacto, por termo certo, nessa modalidade especial de contratação, mostra-se incompatível com o instituto da garantia provisória no emprego da trabalhadora gestante. Ao examinar o recurso, o redator manteve a decisão atacada, ainda que por outro fundamento.

Segundo ponderou o desembargador, a estabilidade da gestante não é incompatível com o contrato de experiência, segundo a jurisprudência dominante, e não se exige que o empregador dela tenha ciência. Contudo, ela somente se inicia com a confirmação da gravidez, como ponderou. E, no caso, o cartão gestante apresentado indica que o contrato já havia expirado quando se confirmou a gravidez. Por essa razão, no seu entender, não cabe mais falar em garantia de emprego. Por fim, o julgador advertiu que eventual ilegalidade cometida pelo INSS na negativa do salário maternidade deverá ser sanada judicialmente no foro competente.

O entendimento venceu por maioria, vencido o relator do recurso.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 14/05/2018.



FONTE DE NOTÍCIAS
17/05/2018

TRT12 - PETIÇÃO INICIAL DISPENSA DETALHAMENTO DE CÁLCULOS, JULGA 6A CÂMARA

O trabalhador que ingressa com uma ação trabalhista deve indicar já na petição inicial o valor dos seus pedidos, mas não está obrigado a detalhar como eles foram calculados. Com esse entendimento, a 6ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) determinou que a primeira instância julgue uma ação proposta em janeiro por um operário de Brusque que alegava ter perdido os movimentos do dedo polegar num acidente de trabalho.

A exigência de que a ação trabalhista tenha um valor específico — no jargão jurídico, um pedido líquido — foi uma das principais alterações da Lei 13.467/17, conhecida como reforma trabalhista. Com a mudança da redação do artigo 840 da CLT, as reclamações à Justiça do trabalho passaram a ter de trazer um pedido certo, determinado e com indicação de seu valor, sob pena de serem extintas sem análise de mérito. A mudança pretende reduzir custos processuais, agilizar o processo e evitar a indicação de valores artificialmente elevados.

Na petição inicial, o trabalhador de Brusque elencou um total de sete pedidos, discriminando os valores da indenização por danos morais (R\$ 50 mil) e da indenização por danos estéticos (R\$ 25 mil). Ao analisar a ação, o juiz titular da 2ª VT de Brusque, Roberto Masami Nakajo, decidiu extinguir o processo sem analisar os pedidos, alegando descumprimento de pressupostos processuais.

Observo que a parte reclamante, apesar de ter apontado os valores dos pedidos da inicial, não indicou, ainda que brevemente, como chegou a tal quantificação, fundamentou o magistrado, apontando que a lacuna poderia ser interpretada como cerceamento ao direito de defesa da outra parte, além de dificultar o eventual cálculo dos honorários de sucumbência (pagos pela parte perdedora). A parte não pode indicar aleatoriamente os valores dos pedidos da petição inicial, concluiu o juiz.

Para colegiado, descrição foi 'suficiente'

A defesa do trabalhador apresentou recurso ao TRT-SC, que foi apreciado pelos desembargadores da 6ª Câmara. Após analisar os documentos, o colegiado interpretou que, ao menos em relação às indenizações, houve suficiente descrição dos fatos e pretensões correspondentes, e determinou, assim, a análise desses pedidos pela 2ª VT de Brusque.

A ausência de instrumentos detalhando a forma de apuração dos valores judicialmente postulados não conduz à negativa da peça vestibular, sobretudo quando patente a inexistência de variáveis capazes de comprometer a rápida solução do litígio ou de dificultar a apresentação de defesa, apontou a desembargadora-relatora Ligia Maria Teixeira Gouvea, em voto acompanhado por unanimidade pelos demais magistrados.

A relatora defendeu ainda que as mudanças processuais trazidas pela Lei 13.467/17 precisam ser interpretadas e aplicadas levando em consideração o conjunto de princípios anteriores já existentes. As alterações não ocasionaram o rompimento com os princípios

norteadores do processo do trabalho, o qual, tradicionalmente, sempre se amparou na simplicidade e instrumentalidade das formas, observou.

A empresa não recorreu da decisão. Com isso, os pedidos de danos morais e estéticos serão analisados pela 2ª VT de Brusque.

Processo: 0000010-70.2018.5.12.0061 (RO)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, 17/05/2018.

**FONTE DE NOTÍCIAS
18/05/2018**

**TRT6 - BENEFICIÁRIA DA JUSTIÇA GRATUITA É CONDENADA A PAGAR HONORÁRIOS
ADVOCATÍCIOS**

Uma empregada que ingressou com reclamação trabalhista contra a Puma, empresa onde trabalhava, teve o pedido indeferido e foi condenada a pagar os honorários advocatícios da fabricante de artigos esportivos.

A autora buscou a Justiça pleiteando equiparação salarial com outra trabalhadora da empresa. No entanto, para o juiz do trabalho José de Barros Vieira Neto (12ª Vara do Trabalho do Fórum da Zona Sul, do TRT da 2ª Região), a prova oral claramente indicou que a paradigma exercia trabalho de maior valor e maior perfeição técnica.

Desse modo, o magistrado entendeu que ficou comprovado o fato impeditivo ao direito alegado, e indeferiu o pedido de diferenças salariais decorrentes de equiparação e seus respectivos reflexos.

Diante da sucumbência, a empregada, mesmo beneficiária da justiça gratuita, foi condenada a pagar R\$ 1.107,57 de honorários ao advogado da empresa, conforme preceitua novo dispositivo da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista.

Na sentença, o magistrado esclareceu que as normas introduzidas pela referida lei são aplicáveis porque a ação foi ajuizada após a vigência da reforma.

O valor dos honorários corresponde a 10% do valor atribuído à causa. Para tanto, foi levado em consideração o grau de zelo, o lugar de prestação de serviços, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado e o tempo despendido pelo profissional. O processo está pendente de julgamento de recurso ordinário.

(Processo nº 1002052-75.2017.5.02.0712)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, 18/05/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS
18/05/2018

TRT11 - TRIBUNAL HOMOLOGA ACORDO DE R\$ 850 MIL REALIZADO VIA WHATSAPP

A conciliação foi feita pela 3ª Vara do Trabalho de Boa Vista, onde tramita o processo desde 2012

O juiz titular da 3ª Vara do Trabalho de Boa Vista (VTBV), Raimundo Paulino Cavalcante Filho, homologou acordo no valor de R\$ 850 mil onde todas as tratativas e acordos foram feitos através da criação de um grupo no aplicativo de celular WhatsApp.

O grupo, administrado pelo diretor de secretaria da 3ª VTBV, Luiz Eduardo da Cruz, sob ordem do juiz titular da Vara, era composto pelo advogado do reclamante, David da Silva Belido, e pelo advogado da empresa reclamada, Henrique Eduardo Ferreira de Figueiredo. Após a conciliação realizada via grupo de WhatsApp, foi elaborado o termo de acordo, com o devido protocolamento nos autos, e a posterior homologação.

Para o diretor da 3ª VTBV, Luiz Eduardo da Cruz, a prática da utilização do aplicativo de celular auxilia a Justiça do Trabalho a alcançar seu objetivo maior, que é a conciliação entre as partes. Eu tenho tratado com muitos advogados pelo WhatsApp. A grande maioria nem vem mais ao balcão. Isso dá mais celeridade ao processo, e prioriza o princípio da conciliação. Se a ferramenta eletrônica existe, porque não utilizá-la a favor da conciliação no processo?, disse.

David da Silva Belido, a advogado do reclamante, destacou a atuação do diretor de secretaria como fundamental para o desenrolar do acordo. Acredito que se houvessem mais servidores assim, inúmeros processos poderiam ser solucionados através da conciliação. Pela complexidade da causa, ela não se resolveria em uma audiência de conciliação, tanto que estamos desde 8 de fevereiro negociando para chegarmos a um consenso. Por isso o grupo no WhatsApp foi importante, pois nos permitiu negociar durante mais de três meses, declarou ele.

O advogado da empresa reclamada também demonstrou satisfação com a utilização do aplicativo. O mecanismo utilizado foi de grande valia para as tratativas, principalmente devido ao fato de termos, a todo instante, um representante do judiciário mediando as negociações e facilitando o alcance de um denominador entre as partes postulantes, afirmou Henrique Eduardo Ferreira de Figueiredo. Para ele, a nova prática facilita o alcance de soluções para vários litígios, não mais se limitando ao momento de uma audiência. Isso possibilita que as propostas em audiência possam evoluir nos dias seguintes, sempre buscando a conciliação como forma efetiva de satisfação da lide, completou.

Entenda o caso

O processo solucionado pelo WhatsApp envolve um eletricitista e as empresas Norteletró Comércio e Serviços Ltda. e Eletrobrás - Distribuição Roraima.

O autor do processo foi contratado para trabalhar como eletricitista em dezembro de 2010, instalando e reparando redes aéreas de linhas de alta e baixa tensão, função que se enquadra na categoria de periculosidade, pois envolve o risco da atividade do trabalhador.

Em 19 de agosto de 2011, o electricista foi vítima de um grave acidente de trabalho. Ele estava dentro de uma cesta aérea realizando reparos em um poste elétrico de rua quando, acidentalmente, recebeu uma descarga elétrica de aproximadamente 15 mil volts. Tendo sofrido queimaduras de 2º e 3º graus, o trabalhador precisou amputar o braço esquerdo, acima do nível do cotovelo. Conforme consta na petição inicial, mesmo ele usando todos os equipamentos de proteção individual (EPIs) necessários para sua segurança, a cesta aérea encostou no fio de alta tensão, provocando a descarga elétrica no qual vitimou o reclamante.

Ainda segundo petição, o acidente ocorreu em horário considerado de pico e de alto risco, pois o padrão de energia estava sobrecarregado, recebendo uma descarga elétrica cinco vezes maior que o normal. A equipe designada para realizar o reparo no poste solicitou que a Eletrobrás desligasse a energia, porém, a empresa afirmou que era horário de pico e não queria que os consumidores ficassem sem energia, devendo a equipe realizar o trabalho mesmo com as linhas energizadas, o que foi feito.

O electricista ingressou com processo na Justiça do Trabalho da 11ª Região em 2012, solicitando o pagamento do seguro contra acidente de trabalho, a compra de uma prótese e pagamento da manutenção e tratamento médico do reclamante, além de indenização por dano moral, dano estético, dano material, entre outros pedidos. O valor da causa totalizava R\$ 1,4 milhão.

Processo nº 0000360-22.2012.5.11.0053

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, 18/05/2018.