

Prezados (as) Senhores (as),

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

INFORMATIVO 006-18

FONTES DE NOTÍCIAS

VT DE UBERLÂNDIA: AMBAS AS PARTES SÃO CONDENADAS EM HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS PARCIAIS

PÁG. 02

TRT-MG AFASTA RESPONSABILIDADE DE FARMÁCIA POR DANO MORAL DECORRENTE DE ASSALTOS NO ESTABELECIMENTO.

PÁG. 03

PARTE QUE NÃO INFORMA PARENTESCO COM TESTEMUNHA LITIGA DE MÁ-FÉ, DECIDE TRT-4

PÁG. 4

TRT3 - JT DE MINAS MANTÉM JUSTA CAUSA DE TELEFONISTA QUE TRATOU CLIENTE DE FORMA RÍSPIDA

PÁG. 05

TRT2 - TRABALHADOR QUE EXCLUIU PÁGINA DE EMPRESA NO FACEBOOK É CONDENADO POR PERDAS E DANOS

PÁG. 06

TST - DESPESAS COM LAVAGEM DE UNIFORME COMUM NÃO SÃO INDENIZADAS POR EMPREGADOR

PÁG. 07

VENDEDORA QUE NÃO AVISOU EMPRESA DE QUE ESTAVA GRÁVIDA TEM NEGADO PEDIDO DE ESTABILIDADE

PÁG. 08



FONTE DE NOTÍCIAS
24/05/2018

**VT DE UBERLÂNDIA: AMBAS AS PARTES SÃO CONDENADAS EM HONORÁRIOS
SUCUMBENCIAIS PARCIAIS**

O juiz Fernando Sollero Caiaffa, titular da 6ª Vara do Trabalho de Uberlândia, condenou um grupo econômico do ramo de transporte a pagar honorários sucumbenciais em favor do advogado do autor, no importe de 7% do valor que resultar da liquidação da sentença.

Por sua vez, o trabalhador deverá pagar 7% em favor do advogado das rés sobre o montante que resultar da liquidação dos pedidos rejeitados. De acordo com a sentença, quando a reclamação trabalhista foi ajuizada, as regras do ordenamento jurídico trabalhista vigente não previam a imposição de honorários por mera sucumbência.

O julgador considerava inaplicável a condenação em honorários sucumbenciais. Conforme esclareceu nos fundamentos, somente os deferia para ações ajuizadas após a vigência da Lei nº 13.467/17, que implantou a reforma trabalhista. Mas o magistrado reviu o posicionamento. No caso concreto, explicou que passou a julgar em sintonia com a decisão proferida pelo STF no Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.014.675-MG.

A decisão reconheceu que o direito aos honorários advocatícios surge no instante da prolação da sentença. A ementa foi citada na sentença: “AGRAVO INTERNO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NO PROCESSO DO TRABALHO. ART. 791-A DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, INTRODUZIDO PELA LEI 13.467/2017. INAPLICABILIDADE A PROCESSO JÁ SENTENCIADO.(...) O direito aos honorários advocatícios sucumbenciais surge no instante da prolação da sentença. (...) (Ag. Reg. no Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.014.675- MG, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, 23/03/2018)”.

Diante disso e baseado no disposto no artigo 791-A da CLT e seu parágrafo 2º, o julgador decidiu condenar as partes ao pagamento de honorários sucumbenciais. Foi vedada a compensação entre os honorários, nos termos do artigo 791-A, parágrafo 3º, da CLT.

A decisão condenou as rés ao pagamento de horas extras relacionadas à prorrogação da jornada e desrespeito a intervalos interjornada e intrajornada, diferenças do adicional noturno, domingos e feriados, com reflexos, além de restituição dos descontos efetuados a título de "Contribuição Confederativa", tudo conforme termos da sentença.

Por sua vez, houve rejeição ao pedido de reconhecimento da rescisão indireta, bem como as verbas rescisórias, multas legais e guias dele decorrentes. Cabe recurso da decisão. Processo PJe: 0010070-43.2017.5.03.0173

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, 24/05/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS
07/06/2018

TRT-MG AFASTA RESPONSABILIDADE DE FARMÁCIA POR DANO MORAL DECORRENTE DE ASSALTOS NO ESTABELECIMENTO.

A 3ª Turma do TRT-MG absolveu uma drogaria de pagar indenização por dano moral a uma farmacêutica que adquiriu transtorno mental após passar por quatro assaltos no trabalho, reformando a sentença que havia deferido o pedido da trabalhadora.

Conforme foi apurado no processo, a farmacêutica presenciou quatro assaltos seguidos num período de 14 dias, situação que acabou desencadeando nela um quadro de transtorno mental depressivo, conforme demonstrado por perícia médica. Para ela, a farmácia seria culpada, pois não investiu na segurança dos seus empregados, o que acabou propiciando os assaltos. E o juiz de primeiro grau deu razão a ela por entender que a empresa agiu com culpa ao omitir-se no dever de proporcionar segurança à empregada no exercício de suas funções.

Mas, para o relator do recurso da drogaria, desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida, a ocorrência de assalto em estabelecimento comercial não é motivo juridicamente suficiente para assegurar ao empregado uma reparação pecuniária. O magistrado reconheceu que o abalo sofrido marcará para sempre a vida da farmacêutica. Mas deixou claro que os assaltos não podem ser atribuídos à responsabilidade da empregadora, porque não foram decorrentes de qualquer conduta antijurídica da empresa.

Tendo como base o artigo 186 do Código Civil, o desembargador ponderou que o direito à indenização por danos decorrentes de ato ilícito exige a comprovação de alguns requisitos, que não se fizeram presentes no caso: “Ausente a culpa ou dolo, como no caso sob análise, torna-se impossível a responsabilização pelas indenizações pretendidas”, concluiu o relator, lembrando ainda “que a segurança pública é um dever do Estado e não podendo, portanto, imputar responsabilidade ao empregador pela omissão do Poder Público”.

O voto do relator, que negou a indenização à farmacêutica, foi acompanhado por unanimidade na Turma julgadora.

(0010760-10.2016.5.03.0108 RO)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região Minas Gerais, 07/06/2018.



FONTE DE NOTÍCIAS
10/06/2018

**PARTE QUE NÃO INFORMA PARENTESCO COM TESTEMUNHA LITIGA DE MÁ-FÉ,
DECIDE TRT-4**

Parte e testemunha que negam relação de parentesco na audiência de instrução agem de forma temerária no processo, podendo alterar a verdade dos fatos. Logo, podem ser classificadas como litigantes litigância de má-fé.

Assim entendeu a 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) ao condenar a autora de um processo e a cunhada dela, arrolada como testemunha, a pagarem multa por negarem parentesco perante o juízo da Vara Trabalhista.

A autora moveu ação contra uma microempresa de artigos para vestuário ao fim do período do contrato de experiência, alegando ter sofrido agressões verbais e físicas por parte da proprietária do estabelecimento e também dos filhos dela, quando questionou pendências com a rescisão de contrato. Afirmou que foi chamada de “vagabunda, baixa e chinelo” e colocada para fora da loja, arrastada pelos cabelos. Por isso, cobrava R\$ 60 mil a título de reparação.

A empregadora negou as agressões, alegando que a autora passou a proferir ofensas e ameaças à proprietária da loja só porque não concordou com os termos da rescisão contratual. Afirmou que levou a autora até o escritório de contabilidade, para tirar eventuais dúvidas sobre a rescisão, mas não conseguiu demonstrar o acerto dos cálculos, porque a autora estava muito exaltada, proferindo constantes xingamentos.

Provas e malícia

A 3ª Vara do Trabalho de Passo Fundo julgou improcedente o pedido, pois a autora não fez prova das alegações. Anexar boletim de ocorrência policial é insuficiente, segundo a juíza Cássia Ortolan Grazziotin. Ela ainda destacou que a queixa penal proposta pela reclamante foi arquivada por falta de indícios probatórios.

Assim, continuou na sentença, a única testemunha indicada foi contraditada pela ré, por “comprovado parentesco” com a reclamante. “Neste ponto, esclareço ter sido claramente comprovada a intenção maliciosa da referida testemunha, ao afirmar que somente conheceu a reclamante no dia dos fatos, quando, em verdade, tratava-se de sua cunhada”, complementou a juíza.

Para a julgadora, a testemunha ainda prestou depoimento em tom de deboche, em postura ofensiva e de descaso com a Justiça do Trabalho, conduta que não se presta a atender os interesses escusos das partes.

“Como se percebe, a testemunha compareceu em juízo determinada a proferir mentiras e a induzir o juízo em erro para obter vantagens indevidas, para si ou para a sua cunhada e, mesmo após ser confrontada com a certidão de nascimento de seu sobrinho, insistiu em dizer que o seu irmão, Claudionei, não era seu parente. Ainda que a testemunha não tenha sido compromissada, uma vez que a contradita restou acolhida, restou evidenciado

que agiu em desfavor da dignidade da Justiça, ao se prestar a comparecer em juízo para mentir deliberadamente”, anotou na sentença, multando a testemunha por má-fé processual.

A juíza também estendeu a multa – arbitrada em 3% do valor estimado da ação – à parte reclamante, pois considerou que ambas “se coligaram ao comparecer em juízo para lesar a parte contrária”.

O entendimento foi mantido pelo TRT, em voto sintético relatado pelo desembargador Ricardo Hofmeister Martins Costa, mas o colegiado reduziu o percentual da multa fixado à reclamante em primeiro grau, de 3% para 1% do valor da causa, pois ela se declarou pobre.

(0020959-48.2016.5.04.0663)

FONTE: Revista Consultor Jurídico, por Jomar Martins, 10/06/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS

13/06/2018

TRT3 - JT DE MINAS MANTÉM JUSTA CAUSA DE TELEFONISTA QUE TRATOU CLIENTE DE FORMA RÍSPIDA

Uma telefonista mineira recorreu à Justiça do Trabalho pedindo a anulação da justa causa aplicada a ela, ao argumento de que não foi observada pela empregadora a gradação da pena. Ela foi dispensada por justa causa após fazer um comentário grosseiro sobre o cliente, que atendia ao telefone, com o colega de trabalho que estava ao seu lado. Sentindo-se desrespeitado, o cliente comunicou o fato à empresa, que, após apurar o teor da conversa gravada, aplicou a ela a dispensa por justa causa.

Para o desembargador relator do caso na 4ª Turma do TRT-MG, Paulo Chaves Corrêa Filho, a sentença que manteve a penalidade é irreparável, já que o fato ensejador da justa causa é incontroverso. A conduta da reclamante é típica de natureza grave e constitui causa da quebra da fidúcia contratual, suficiente para romper a confiança entre as partes, com resolução do contrato por justa causa. A trabalhadora violou o Código de Conduta da empresa, que proíbe, com veemência, este tipo de comportamento, ponderou.

Conforme lembrou o magistrado, numa situação como essa, não há possibilidade de medidas pedagógicas ou gradação da pena. A ocorrência de uma única falta, como essa, é o bastante para ensejar a dispensa por justa causa e grave o suficiente para romper a fidúcia, essencial à manutenção do vínculo empregatício.

O relator observou ainda que nenhuma empresa espera que seus representantes recebam os clientes com a ironia e desprezo. Tal comportamento compromete a imagem do empreendimento, com repercussões negativas nos negócios, sobretudo em tempos de grande concorrência e dificuldades.



Assim, nos termos do artigo 482 da CLT e acompanhando o voto do relator, a Turma negou provimento ao recurso da empregada, mantendo a justa causa aplicada pela empresa, que é uma construtora e incorporadora com sede na cidade de Belo Horizonte.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 13/06/2018.

**FONTE DE NOTÍCIAS
13/06/2018**

**TRT2 - TRABALHADOR QUE EXCLUIU PÁGINA DE EMPRESA NO FACEBOOK É CONDENADO
POR PERDAS E DANOS**

A 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região manteve decisão de primeiro grau que havia condenado a indenizar em R\$ 5 mil, por perdas e danos, um trabalhador que excluía a página da empresa no Facebook, em vez de entregar a senha de acesso para a mudança de administrador. Os desembargadores também mantiveram a rejeição ao vínculo empregatício do autor, que figurou como sócio da reclamada.

No processo, o reclamante não apenas descumpriu ordem da juíza de 1º grau (Valéria Nicolau Sanchez, da 66ª Vara do Trabalho de São Paulo) para que fornecesse, em 48h, a senha do Facebook, sob pena de multa diária, como também apagou a página, alegando que ela estava associada ao seu perfil pessoal. Argumentou também que não houve prejuízo, já que a empresa havia criado outra conta (o que ocorreu cerca de três meses após desligamento do reclamante).

Para o desembargador-relator, Marcos César Amador Alves, a tese da defesa de que a página estava vinculada ao perfil do reclamante não justifica o descumprimento judicial e não obsta a alteração do administrador. No mais, o simples fato de a reclamada ver-se compelida a criar nova página em dezembro de 2016 (ID 348b2a0), ante o não fornecimento das senhas pelo autor, não lhe retira o interesse em pretender a administração da página primeira, a qual, indubitavelmente, contém maior número de seguidores e clientes vinculados, afirmou.

Considerada razoável pelo 2º grau, a indenização foi mantida com base no artigo 499 do Novo Código de Processo Civil, que prevê a conversão em perdas e danos de obrigações infungíveis, quando se verifica a impossibilidade de cumprimento por culpa exclusiva do autor.

A 8ª Turma excluiu apenas a condenação por danos materiais que visava restituir a empresa pela cobrança de anúncios na rede social. Incumbia à reconvinte a prova dos fatos constitutivos de seu direito, a teor dos artigos 818 da CLT e 373, I, do NCPC. Todavia, de tal encargo não se desvencilhou a contenta, porquanto o documento de ID 8c6fe4e, em que se baseia o pedido, sequer especifica a data e os anúncios que deram origem ao saldo devedor de R\$ 661,42, revelando-se inviável imputar ao reclamante a responsabilidade pelo débito.



O processo está pendente de análise de recurso de revista.

(Processo nº 1001562-85.2016.5.02.0066)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 13/06/2018.

**FONTE DE NOTÍCIAS
15/06/2018**

**TST - DESPESAS COM LAVAGEM DE UNIFORME COMUM NÃO SÃO INDENIZADAS POR
EMPREGADOR**

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho isentou o Município de Lajeado (RS) da condenação ao pagamento de indenização pelas despesas de lavagem do uniforme de um operador de máquina pesada. Segundo o entendimento da Turma, quando se trata de uniforme comum, que pode ser lavado junto com as demais roupas de uso diário da pessoa, não há razão para a indenização.

O município havia sido condenado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) a pagar R\$ 30 mensais pelas despesas com a lavagem, que incluíam custos com produtos de limpeza, água e eletricidade. Apesar de o empregador negar, uma testemunha confirmou a exigência do uso do uniforme, formado por calça, camiseta e jaleco. Para o TRT, se o uso era essencial para a realização das atividades, o ônus da manutenção do uniforme não poderia ser transferido ao empregado, pois este estaria assumindo também os riscos do negócio.

No recurso ao TST, o município alegou que a lavagem não ultrapassava os limites das regras básicas de higiene pessoal e que as despesas inerentes eram as mesmas que o empregado teria com a limpeza de suas próprias roupas.

Para o relator, ministro Alexandre Agra Belmonte, a atividade de operador de máquina pesada não demanda o uso de vestimentas especiais, que fujam do padrão comum de uso diário, como as utilizadas em indústrias de laticínios, frigoríficos, laboratórios ou hospitais. Ele salientou que a Terceira Turma, após intenso debate, consagrou o entendimento de que a empresa somente é responsável pelas despesas decorrentes da lavagem de uniformes quando estes exigem cuidados especiais de higienização.

Processo: RR-354-50.2013.5.04.0772

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 15/06/2018.



FONTE DE NOTÍCIAS
19/06/2018

VENDEDORA QUE NÃO AVISOU EMPRESA DE QUE ESTAVA GRÁVIDA TEM NEGADO PEDIDO DE ESTABILIDADE

A Justiça do Trabalho julgou improcedente o pedido de uma vendedora de Cuiabá que pleiteava o reconhecimento do direito à estabilidade no emprego, e a consequente condenação à empresa de lhe pagar indenização, por ter sido dispensada quando estava grávida.

Admitida pela filial das lojas Riachuelo na última semana de novembro de 2016, para atender o aumento da demanda própria de fim de ano, a trabalhadora prestou seus serviços até 28 de dezembro daquele ano, quando o contrato por prazo determinado foi extinto.

Ao ajuizar a reclamação trabalhista em março deste ano, a trabalhadora afirmou que não sabia que estava grávida no momento da dispensa, sendo que sua primeira consulta médica ocorreu em 15 de fevereiro de 2017, na qual se atestou gravidez de oito semanas aproximadamente, logo, desde uma semana antes do fim do contrato. Disse ainda que não agiu de má-fé, pois a constatação oficial da gravidez somente se deu em 19 de abril.

A ex-empregada afirmou também que não tinha conhecimento de seus direitos e que só soube que a responsabilidade pelo pagamento do salário-maternidade era da empresa após ter dado entrada no pedido de benefício junto do INSS em 3 de outubro de 2017, o qual foi negado em 17 de novembro. Por isso, procurou a empresa somente após o nascimento do filho e do indeferimento pela Previdência Social.

Ao julgar o caso, a juíza Emanuele Pessatti, em atuação na 7ª Vara do Trabalho de Cuiabá, apontou, no entanto, que, com base no cartão de pré-natal, a trabalhadora já tinha conhecimento da gravidez ao menos no dia 15 de fevereiro, data da primeira consulta. Além disso, é possível concluir, levando em conta seu depoimento em audiência, que ela sabia da gravidez no momento da rescisão contratual, já que disse: "(...) que não apresentou nos autos o resultado o primeiro exame de urina que fez, que indicaria que estava grávida quando da dispensa".

De acordo com a magistrada, é evidente que a ex-empregada não procurou a empresa nem para dar ciência da gravidez, quiçá para ser reintegrada, passando a ter o interesse em acionar a ex-empregadora apenas após o indeferimento do benefício pelo INSS. "Agora, que culpa tem a empresa se a Autora não a procurou para informar que estava grávida, possibilitando a reintegração, e a efetivada prestação de serviços com a respectiva remuneração, que é o que de fato a CONSTITUIÇÃO FEDERAL assegura?", questionou.

A juíza lembrou ainda que "o direito não socorre a quem dorme" e que não pode ser diferente só pelo fato da trabalhadora se declarar beneficiária da justiça gratuita e alegar desconhecimento de seus direitos, apontando ainda o que prevê o artigo 3º da Lei de Introdução ao Código Civil de que "Ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece".

Dessa forma, concluiu que, como a empresa somente tomou conhecimento da gravidez após ser acionada na Justiça, em março deste ano, um mês após o término do período

da possível estabilidade, houve claramente um exercício abusivo do direito de ação, não sendo razoável condenar a empresa por ato que não praticou. "(...) no presente caso, vê-se que o prejuízo sofrido pela Autora, foi ela própria quem causou, num primeiro momento porque omitiu o fato de estar grávida quando da rescisão; num segundo por alegar desconhecimento da lei; e num terceiro por demandar em juízo apenas após o período de estabilidade, ficando ESCANCARADO o interesse promíscuo de ser beneficiar indevidamente da lei", enfatizou.

Ainda conforme ressaltou, o exercício abusivo do direito da trabalhadora deve ser condenado da mesma forma que deve uma empresa ser condenada, quando ciente da gravidez de sua empregada a dispensa sem direitos.

Honorários de Sucumbência

Por fim, a juíza indeferiu todos os pedidos da trabalhadora referentes à indenização, verbas rescisórias e seguro desemprego e, com base em uma das alterações da chamada Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), condenou-a a pagar os honorários dos advogados da empresa em 3.159 reais, correspondente a 10% do valor da causa.

Esses honorários deverão ser pagos, conforme especificou a magistrada, observando-se também o novo texto da lei, inserido como o artigo 791-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em seu 4º parágrafo estabelece: "Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que o credor justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário".

PJe: 0000206-02.2018.5.23.0007

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho - 23ª Região, 19/06/2018.