

Prezados (as) Senhores (as),

Para conhecimento, reproduzimos informações de diversas fontes, referentes à área sindical - trabalhista.

INFORMATIVO 007-17

FONTES DE NOTÍCIAS

JUIZ NEGA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL EM DECISÃO NA QUAL CRITICA “DEMANDISMO EXAGERADO”

PÁG. 02

TRABALHADOR QUE PEDIU DESLIGAMENTO COMO MEMBRO DE CIPA NÃO CONSEGUE ESTABILIDADE NEM INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

PÁG. 04

TRT/MT DECIDE QUE USAR CELULAR FORA DO TRABALHO GERA HORA EXTRA

PÁG. 06

TRT1 - TURMA NÃO CONSIDERA ACÚMULO DE FUNÇÕES DE EMPREGADO

PÁG. 07

TRT23 - TRABALHADOR FURTA EMPREGADOR, MENTE NA JUSTIÇA E É CONDENADO POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

PÁG. 07

MANTIDA JUSTA CAUSA APLICADA A MOTORISTA DA CARRIS QUE DESOBEDECIA REGRAS DE TRÂNSITO E DA EMPREGADORA ENQUANTO DIRIGIA

PÁG. 09

TRT6 - TURMA CONFIRMA JUSTA CAUSA A GESTANTE POR ATRASOS E FALTAS AO SERVIÇO

PÁG. 10

TRT15 - QUINTA CÂMARA CONDENA TRABALHADOR POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ POR FALSEAR OS FATOS DO PROCESSO

PÁG. 11

FONTE DE NOTÍCIAS
29/06/2017

JUIZ NEGA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL EM DECISÃO NA QUAL CRITICA “DEMANDISMO EXAGERADO”

Antes mesmo de sua remoção para Itabira, o juiz Cristiano Daniel Muzzi, titular da 1ª Vara do Trabalho da localidade, já havia sido alertado por colegas magistrados que lá atuaram de que a quase totalidade dos processos ajuizados possuíam pedidos de indenização por danos morais. É o próprio juiz quem relata essa história, frisando que talvez tenha sido esse excesso o que o levou a fazer uma profunda reflexão sobre o tema. As ponderações do magistrado a esse respeito constam de várias decisões por ele proferidas, uma delas envolvendo um operador de equipamentos de instalação e a Vale.

No caso, o trabalhador pretendia receber diversas verbas, incluindo uma indenização por dano moral, por ausência de banheiros químicos ou de alvenaria, refeitórios e local apropriado para que pudesse se higienizar. Ele alegou que a situação aconteceu até um ano antes de ser dispensado. Mas o magistrado entendeu que o dano moral não ficou caracterizado no caso e julgou improcedente o pedido.

Na sentença, o juiz destacou que, por vezes, a grande quantidade de ações envolvendo pedidos de indenização por danos morais é atribuída a uma maior conscientização de direitos. Mas essas razões, ainda que consideradas verdadeiras, não o convencem. “A meu ver, a sociedade mudou, ela está sempre em mutação, e uma delas está na percepção de que o Poder Judiciário deverá ser o “árbitro” para todo e qualquer aborrecimento ou contraposição”, registrou.

Para o julgador, a onda de pleitos de indenização visando a obtenção de algum ganho pecuniário, sem grande esforço, surge nesse cenário que ele chama de “demandismo exagerado”.

O magistrado chamou a atenção para o fato de situações comuns do dia a dia, antes vistas com naturalidade, hoje serem exortadas como lesões às esferas íntimas do indivíduo, sem grande fundamento. Por isso, afirmou repetir com tranquilidade o que ouve por aí: “há uma indústria do dano moral nos tribunais.

E nesse cenário, com certeza a Justiça do Trabalho é um dos expoentes”, pontuou.

Segundo o juiz, a frase deve causar espanto em muitos dos que atuam na seara trabalhista, mas hoje, ele percebe que se pode pedir de tudo no processo do trabalho que, por mais absurdo ou excessivo, não haverá sanção alguma. No pior dos cenários, haverá a improcedência dos pedidos, já que não há qualquer ônus pela sucumbência na Justiça do Trabalho. “É um jogo que não se pode perder, no máximo empatar, gerando um ciclo vicioso, pois aquele que antes buscava cumprir as normas, vendo o excesso pelo outro lado, passa a não mais cumpri-las, imaginando erroneamente que de nada serviria sua correção”, pontuou. E o resultado disso, ao final, é uma “verdadeira tsunami” de pedidos desprovidos de razão, ou, no mínimo, desprovidos de razoabilidade, conforme entendimento do magistrado.

Entenda o caso - No caso analisado, o ex-empregado da Vale pedia indenização por danos morais alegando falta de banheiros no ambiente de trabalho, situação que, segundo apontou, causava a ele enorme constrangimento. Diante do contexto, o juiz registrou uma

curiosidade: atualmente quase todos os processos movidos contra a Vale possuem idêntico pedido, e cada vez que se ouve uma testemunha a história se altera um pouco. Uns dizem que não havia banheiro; outros admitem que havia, mas eram tão sujos que não havia como usar; outros dizem que podiam chamar pelo rádio para usar, mas não o faziam porque a necessidade era iminente; outros negam que podiam chamar pelo rádio, entre outras versões. Para o juiz, as contradições são claras, pois, se não havia banheiro, porque haveria a possibilidade de chamar o supervisor por rádio? Se o banheiro estava sujo, certamente é porque alguém o utiliza e se o utilizam, é porque é possível o uso.

Conforme observa o julgador, a verdade é uma só e o fato de se apontarem em juízo várias situações de um mesmo evento é, para ele, demonstração clara de que esse evento não ocorreu.

O magistrado estranhou o fato de que a Vale está na cidade de Itabira há mais de 80 anos, mas só agora, a partir do final do ano passado é que os empregados começaram a reportar essa lesão, justamente após a contratação de banheiros químicos. Ele chamou a atenção para o fato de que, nos outros processos, foi determinada a comprovação de fornecimento de banheiros químicos nas lavras e, pelo que se constata dos documentos, antes de 2010 já havia a contratação desses banheiros. Com a recorrência da matéria na VT local, nos autos do processo nº 0010768-68.2015.5.03.0060, foi determinada a realização de uma diligência de certificação, a ser cumprida por oficial de justiça. Contudo, optou-se por realizar uma inspeção judicial. Nessa diligência, o magistrado registra ter podido observar a efetiva existência de banheiros, em todas as áreas da mina, área de lavra, britagem, manutenção. Algumas um pouco distantes do local da prestação de serviço, mas considerando se tratar de área de risco, inclusive com detonação de rochas, considerou razoável a distância guardada.

Para o juiz sentenciante, seria perigoso espalhar aleatoriamente banheiros químicos na área de lavra. Isto porque os motoristas dos caminhões fora de estrada não conseguem enxergar todo o solo de dentro das cabines e poderia ocorrer de alguma delas ser "atropelada" caso não observado um local previamente estabelecido, fora da área de tráfego.

O julgador ressalta que o estado dos banheiros não mereceu crítica, não se podendo sequer dizer que houve "preparo" do local, pois a inspeção somente foi comunicada à Vale poucas horas antes da diligência, apenas com vista à disponibilização de veículos tracionados para visita aos locais de lavra. Segundo ele, alguns dos banheiros, inclusive, continham uma fina película de pó de minério, a evidenciar que não receberam manutenção em cima da hora para mascarar a situação efetivamente existente.

Em relação às Normas de Segurança aplicáveis ao caso, (N.R.às 22 e 24) o juiz também não encontrou qualquer irregularidade. Foi registrado que a N.R. 22 prevê tão somente que a empresa ou Permissionário de Lavra Garimpeira deverá manter instalações sanitárias tratadas e higienizadas destinadas à satisfação das necessidades fisiológicas, próximas aos locais e frentes de trabalho e que as instalações que adotem processamento químico ou biológico dos dejetos deverão observar as normas de higiene e saúde e as instruções do fabricante.

Recurso - Diante de todo esse quadro, o magistrado decidiu julgar improcedente o pedido. A decisão foi mantida, nesse ponto, pela 2ª Turma do TRT de Minas, em grau de recurso. Acompanhando o voto da desembargadora Maristela Íris da Silva Malheiros, os julgadores entenderam que o trabalhador não comprovou a versão de que não havia banheiros e refeitório em local apropriado, não demonstrando o ato ilícito por parte da

empregadora ou a alegada lesão sofrida. Conforme salientado, a questão é recorrente na Justiça do Trabalho de Itabira, o que levou à realização da inspeção judicial na Vale.

Registrou-se, ainda, que não deve ser ignorado o fato relatado pelo juiz sentenciante de que a Vale possui documentos relativos à contratação de banheiros em período anterior ao ano de 2015. Com esses fundamentos, a Turma rejeitou o argumento de que teria havido violação dos princípios do contraditório e da ampla defesa, pois foi o ex-empregado que não se desincumbiu de seu ônus de prova.

Processo: PJe: 0010376-94.2016.5.03.0060 (RO) — Acórdão em 18/12/2016

FONTE: SECOM - Tribunal Regional do Trabalho -MG, 29/06/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
29/06/2017**

**TRABALHADOR QUE PEDIU DESLIGAMENTO COMO MEMBRO DE CIPA NÃO CONSEGUE
ESTABILIDADE NEM INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL**

A 9ª Câmara do TRT-15 negou provimento ao recurso tanto do reclamante quanto da reclamada, uma renomada construtora, mantendo assim integralmente a decisão de primeiro grau da juíza Rita de Cássia Scagliusi do Carmo, da 10ª Vara do Trabalho de Campinas. Do reclamante, o acórdão, que teve como relatora a desembargadora Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira, negou o pedido de estabilidade de membro da CIPA e de danos morais. Com relação à empresa, o colegiado negou o pedido de equiparação salarial, horas extras e de restituição de descontos.

De acordo com a tese da empresa sobre equiparação, o reclamante, ao ser promovido para a função de encarregado de guindaste, recebia o mesmo salário que o modelo, e que "apenas após um ano o paradigma recebeu reajuste salarial diferenciado por ter sido indicado com avaliação positiva para o aumento, tudo em razão do seu maior desenvolvimento, experiência e produtividade na função de encarregado de guindaste". Para o colegiado, porém, a empresa não juntou nenhum documento sobre o processo avaliativo do paradigma, "tampouco esclareceu se o reclamante também foi avaliado e, se o foi, no que residiria sua preferência ao aumento salarial". Por outro lado, a preposta da empresa disse que, na avaliação de produtividade, "normalmente é beneficiado com aumento de salário aquele que demonstra mais motivação e disposição para trabalhar em sábados e trabalho extraordinário" e que "acha que pode ser esta a diferença entre o reclamante e o paradigma", o que, para o colegiado, é um critério "ilegítimo" para fins de distinção salarial e por isso negou o recurso.

Quanto aos demais pedidos (horas extras e restituição de descontos), o acórdão ressaltou que, no caso, "ficou evidente que os módulos diário e semanal eram constantemente desrespeitados, como bem ponderou o Juízo 'a quo', o que torna inválido o sistema de compensação semanal, tendo em vista o frequente labor em sobrejornada" e por isso

4

considerou "inválido" o sistema de compensação adotado pela empresa, e manteve o deferimento de diferenças de horas extras e reflexos nos termos fixados na sentença. Já quanto à restituição, o acórdão salientou a falta de provas, nos autos, da filiação do autor ao sindicato, "ônus que cabia à ré, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, II, do CPC". E por isso negou também o pedido, tendo em vista "o princípio da intangibilidade salarial" e por não haver "fundamento legal para os descontos efetuados nos salários do reclamante com base na norma coletiva, em favor do sindicato, para o custeio do sistema confederativo/assistencial".

Com relação ao recurso do trabalhador, que insistiu no pedido de estabilidade por ser membro da CIPA, o acórdão registrou que "o reclamante não logrou fazer prova robusta no sentido de que foi compelido a abrir mão da garantia de emprego porque estava sendo assediado moralmente pelo seu superior hierárquico". Segundo ficou confirmado nos autos, o trabalhador foi contratado em 5/5/2010, sendo eleito membro da CIPA com mandato de 10/3/2011 a 10/3/2012. Em 24/11/2011, porém, apresentou carta de próprio punho solicitando seu desligamento da CIPA "com anuência e homologação da entidade sindical" e abriu mão "das garantias previstas na NR5, item 5.27 da Portaria 3214/78 por motivos particulares". Foi dispensado sem justa causa em primeiro de maio de 2012.

O acórdão afirmou que "a proteção conferida ao 'cipeiro' possui cunho coletivo e visa à segurança de todos os empregados da empresa, não sendo de interesse exclusivo de seu detentor" e que cabe ao cipeiro "exercer com efetividade seu encargo sem que o empregador possa manipular sua atuação". No caso dos autos, porém, "o reclamante agiu de forma diametralmente oposta, pois pediu o desligamento da CIPA, inclusive com homologação sindical, e somente após ser dispensado ingressou com reclamação trabalhista alegando que houve vício de consentimento quando manifestou renúncia à garantia de 'cipeiro'". E apesar de ter postulado sua reintegração no emprego, "o fez em um tempo em que não poderia mais ser recolocado como membro da CIPA", e por isso reformulou o pedido para "conversão da estabilidade em indenização, em claro desvirtuamento de finalidade do instituto", concluiu o acórdão.

Para o colegiado, o reclamante não comprovou a alegação de que estava "sofrendo toda ordem de pressões por parte de seu superior hierárquico para 'pedir as contas', ou de que tenha sido coagido a confeccionar a carta em que, de próprio punho, solicita seu desligamento do cargo da CIPA 'por motivos particulares'". Assim, o acórdão negou o pedido de estabilidade, e pelo mesmo motivo, o de dano moral alegado por conta dos "atos persecutórios pretensamente praticados por superior hierárquico".

O acórdão afirmou que as afirmações da testemunha do autor foram conflitantes, ora afirmando que a empresa pretendia demitir o reclamante por justa causa, ora dizendo que a mesma empresa cogitava de recontratar o trabalhador para atuar em outra obra. Essa mesma testemunha afirma também não ter presenciado os fatos narrados pelo reclamante, mais especificamente os que envolveriam o superior quanto às "ofensas verbais ou repreensões gratuitas na frente de outros empregados". Por tudo isso, a Câmara negou o pedido.

Processo 0002160-40.2012.5.15.0129

FONTE TRT da 5ª Região - Por Ademar Lopes Junior, 29/06/2017.



FONTE DE NOTÍCIAS
07/07/2017

TRT/MT DECIDE QUE USAR CELULAR FORA DO TRABALHO GERA HORA EXTRA

A 1ª Turma do Tribunal Regional de Mato Grosso (TRT/MT) reconheceu o direito ao recebimento de horas de sobreaviso ao técnico de uma empresa de telefonia que ficava à disposição dos empregadores por meio do celular. Embora a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da súmula 428, estabeleça que somente o uso do celular não caracteriza o regime de sobreaviso, a 1ª Turma concluiu que o empregado permanecia à disposição da empresa, que o acionava a qualquer momento, limitando sua liberdade de locomoção. O trabalhador, responsável pela manutenção de fibra ótica e equipamentos internos, afirmou que era obrigado a atender os telefonemas a qualquer hora do dia ou da noite, aos sábados, domingos e feriados. As testemunhas confirmaram esta versão, contando que já presenciaram o técnico ser chamado inúmeras vezes após às 23 horas para atender a empresa e que se ele não comparecesse, não havia outro empregado para chamar. A empresa, por sua vez, argumentou que não houve prova de que, apesar de utilizar o celular da empresa, estava sujeito a controle de jornada. No entanto, a própria representante da empresa confessou que “acontecia do reclamante ser chamado para trabalhar em sobreaviso e isso ocorria quando ele estava fazendo alguma coisa particular e era convocado para fazer algum serviço”. O relator do processo, desembargador Tarcísio Valente, explicou que o fato do empregado usar o telefone da empresa, por si só, não caracteriza a realização de sobreaviso. O entendimento é corroborado pela Súmula nº 428 do TST, segundo a qual, a mera utilização de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa não é fato suficiente a comprovar a existência de horas de sobreaviso, pois não revelam o cerceamento da liberdade de locomoção do empregado. No entanto, provas analisadas, testemunhas ouvidas e confissão feita deixou evidente que o trabalhador permanecia aguardando para ser chamado pelo celular da empresa. Por isso, caiu por terra a tese sustentada pelos empregadores de que não haveria prova de labor em sobreaviso. Para os magistrados, apesar de não trabalhar em todos os momentos que estava com o celular, o empregado sofreu uma relativa limitação em sua liberdade pessoal, pois, embora fora do local de trabalho, ficava disponível para eventual convocação para o serviço. Assim, ficou comprovado o trabalho em regime de sobreaviso durante o período. “Assim, desnecessária a real prestação do labor, uma vez que basta que o empregado possa ser chamado para o serviço a qualquer momento, durante o período de descanso, para que se configure o regime de sobreaviso”, conclui o relator, acompanhado por unanimidade pela 1ª Turma.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho/MT, 07/07/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
18/07/2017

TRT1 - TURMA NÃO CONSIDERA ACÚMULO DE FUNÇÕES DE EMPREGADO

A Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) julgou improcedente o recurso de um vendedor da Via Varejo S/A que pleiteava o reconhecimento do acúmulo de funções pelas atividades que desempenhava, entre as quais: organização do estoque, ajuda na limpeza dos móveis e produtos da loja, colocação de preços, elaboração de cartazes e realização de pesquisa de preço nas lojas concorrentes. Para o colegiado, não há que se falar em acumulação indevida porque as tarefas se mostram compatíveis com a função de vendedor. A Turma acompanhou, por unanimidade, o voto do relator do acórdão, desembargador Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, que nesse ponto manteve a decisão do juiz Marcel da Costa Roman Bispo, em exercício na 55ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. Testemunhas ouvidas nos autos confirmaram que de fato o empregado realizava as tarefas mencionadas, assim como outros vendedores. Para o relator do acórdão, o fato de o obreiro desempenhar outras tarefas dentro do horário de trabalho, desde que compatíveis com a função contratada, não gera direito a adicional salarial. Tal procedimento não resulta em alteração contratual lesiva ao empregado, vedada pelo art. 468 da CLT. Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 18/07/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
18/07/2017

TRT23 - TRABALHADOR FURTA EMPREGADOR, MENTE NA JUSTIÇA E É CONDENADO POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

A contagem de gado em uma fazenda da região de Confresa, no extremo nordeste de Mato Grosso, nunca batia com a realidade. Os números deixaram o dono desconfiado e o caso acabou envolvendo a polícia que, em uma dessas ocasiões, acompanhou a contagem, constatando o desaparecimento de pelo menos 1.300 cabeças de gado. As suspeitas sobre o autor do furto foram confirmadas e recaíram sobre o gerente da fazenda, que foi imediatamente demitido por justa causa. Inconformado pela demissão, que chamou de sem justificativa, o gerente buscou a Justiça do Trabalho para reverter a justa causa. No entanto, ao final do processo judicial ficou evidente que o plano do gerente foi, no mínimo, audacioso. Ele foi contratado na condição de vaqueiro mas depois da morte do gerente anterior assumiu o cargo de confiança e passou a ser o responsável por administrar a fazenda a partir de 2009. O

7



proprietário começou a desconfiar de furtos em 2014, quando decidiu deslocar uma pessoa de sua confiança para acompanhar situação. Enquanto o relatório da empresa apontava a presença de 2.550 cabeças de gado, a contagem física verificou apenas 597 animais. Diante desses números, demitiu o gerente por justa causa. O trabalhador se defendeu argumentando em 2013 o dono da fazenda deixou de enviar dinheiro para a manutenção dos serviços, e ele, sem alternativa, se viu obrigado a comerciar gado da propriedade, por sua conta e risco, para comprar suplementos, pagar salários dos empregados e manter a fazenda. Foi o próprio gerente que informou que em maio de 2014 haviam 2.152 cabeças de gado e após aproximadamente nove meses constatou a existência de apenas 597 animais. O fato grave chamou atenção na cidade e envolveu força policial que equipes de trabalho para investigação. No entanto, logo foi descartada a hipótese de furto. O relato policial continua contando que diante da conclusão o gerente confessou que não foi um furto e sim uma má administração por ele realizada. O relatório policial apontou ainda que o gerente confessou ter vendido algo em torno de 1.300 cabeças de gado sem autorização do empregador. Segundo a apuração policial, parte do dinheiro da vendas foi destinada ao próprio gerente e terceiros. O juiz da Vara do Trabalho de Confresa, Ediandro Martins, concluiu que a tese de que o gerente realizava a venda dos animais para a manutenção da fazenda não se sustenta, afinal, para manter aquela propriedade eram necessário vender apenas de 5 a 10 animais por mês, segundo relato do próprio gerente. O desfalque é de aproximadamente 2.000 animais, ao passo que o Reclamante apontou que para manter a fazenda necessitava vender apenas de 5 a 10 animais por mês, o que demandaria algo em torno de 200 a 400 meses para chegar à quantia apurada, ou seja, aproximadamente 30 anos, ponderou. A justa causa foi confirmada e o gerente foi condenado a pagar multa por litigância de má-fé no valor de 10% da causa. O trabalhador recorreu da decisão, no entanto, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso, manteve as condenações da sentença. Compulsando os autos, verifico que a condenação imposta em face do reclamante é justa e proporcional porquanto este reconheceu em depoimento, restando confesso, a venda de animais sem autorização e sem repasse de valores o que, corroborado com a informação trazida no depoimento pela autoridade policial, a venda de 1.300 cabeças de gado sem autorização e ainda a distribuição da presente reclamatória trabalhista alterando a verdade dos fatos, configurando a prática de litigância de má-fé, afirmou o relator do processo no Tribunal, desembargador João Carlos Ribeiro de Souza, acompanhado por unanimidade pela 2ª Turma. O processo transitou em julgado. PJe: 00507-82.2015.5.23.0126

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, 18/07/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
25/07/2017

MANTIDA JUSTA CAUSA APLICADA A MOTORISTA DA CARRIS QUE DESOBEDECIA REGRAS DE TRÂNSITO E DA EMPREGADORA ENQUANTO DIRIGIA

Um motorista da Companhia Carris Porto-Alegrense, empresa pública que presta serviços de transporte de passageiros na capital gaúcha, não conseguiu reverter a despedida por justa causa aplicada pela empregadora após diversas irregularidades constatadas no serviço do empregado. Segundo informações do processo, ele infringia normas de trânsito, alterava indevidamente itinerários do ônibus que dirigia, deixava de pegar passageiros, dentre outras condutas consideradas como desídia pela empresa. Diante disso, a justa causa foi mantida pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que confirmou sentença da juíza Fabíola Schvitz Dornelles Machado, da 23ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Ao julgar o caso em primeira instância, a magistrada observou que a Carris anexou ao processo diversas reclamações de usuários do transporte público. As queixas referiam-se ao fato do motorista estacionar em locais diversos das paradas de ônibus, além de retirar o letreiro que indicava a linha do ônibus e recusar o embarque de passageiros. Também segundo os usuários que reclamaram, o motorista dirigia de forma perigosa, fazendo ultrapassagens no corredor de ônibus, falando no celular enquanto conduzia, alterando o itinerário oficial da linha e permitindo o desembarque de passageiros fora dos pontos estabelecidos, inclusive em meio a carros em movimento, o que oferecia riscos aos transportados.

A juíza ressaltou, ainda, que em todas as reclamações o motorista foi ouvido pela empresa e recebeu penalidades de advertência, o que caracterizou a gradação na aplicação das punições, requisito que deve ser observado na dispensa por justa causa. "A conduta do reclamante, na esteira do quanto apurado pela demandada, prejudica não apenas a empresa, mas especialmente a população usuária do transporte público, que conta com os horários e trajetos previamente publicados", avaliou a julgadora. "A despedida foi devidamente comprovada e motivada pela reclamada, com observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa, não se mostrando arbitrária. Por conseguinte, reconheço a justa causa como motivo determinante a ensejar a terminação do contrato e, via de consequência, não há falar em reintegração ao emprego, tampouco em conversão para despedida imotivada", concluiu.

O empregado apresentou recurso da decisão ao TRT-RS, mas o relator do caso na 2ª Turma, juiz convocado Carlos Henrique Selbach, optou por manter a sentença pelos seus próprios fundamentos, no que foi seguido pelos demais integrantes do colegiado.

FONTE: Juliano Machado dos Santos / Secom Tribunal Regional do Trabalho -RS, 25/07/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
25/07/2017

TRT6 - TURMA CONFIRMA JUSTA CAUSA A GESTANTE POR ATRASOS E FALTAS AO SERVIÇO

A 4ª Turma do TRT-MG confirmou a sentença que acolheu a justa causa aplicada a uma gestante que faltou inúmeras vezes ao serviço sem apresentar justificativa. No caso, foi reconhecida a situação de desídia no desempenho das respectivas funções prevista na letra d do artigo 482 da CLT. A trabalhadora perdeu o direito à estabilidade da gestante.

Na reclamação, a funcionária pedia a reversão da justa causa aplicada, alegando ter sido vítima de perseguição em razão de estar grávida. Contou que teve uma gravidez delicada e que o patrão não aceitava os atestados médicos. Os serviços foram prestados a uma instituição bancária. Mas ao analisar as provas, a juíza de 1º Grau considerou válida a justa causa. Atuando como relatora do recurso apresentado, a juíza convocada Maria Cristina Diniz Caixeta entendeu da mesma forma. A dispensa por justa causa constitui fato extraordinário, de extrema gravidade nas consequências que acarreta na vida do empregado, era encargo da Ré comprovar que a autora deu ensejo à aplicação dessa penalidade, hipótese que exclui a estabilidade provisória da gestante, explicou no voto. Para a julgadora, os motivos que ensejaram a justa causa ficaram fartamente comprovados, quebrando a confiança e tornando insustentável a relação jurídica entre as partes.

Nesse sentido, destacou que foram apresentados controles de frequência e cartas de advertência indicando atrasos e faltas reiteradas ao serviço, sem qualquer justificativa. A magistrada repudiou o argumento de que o patrão se negava a acatar os atestados apresentados pela funcionária, já que existiam ausências registradas por esse motivo. Também ficou provado que a empregada sofreu suspensão por faltas e atrasos. Diante desse contexto, a relatora concluiu que a gradação das penas foi respeitada.

Acompanhando esse entendimento, a Turma julgadora negou provimento ao recurso e confirmou a justa causa aplicada. Como consequência, rejeitou os direitos decorrentes da garantia provisória de emprego da gestante. Evidenciada nos autos a conduta desidiosa da Reclamante que, mesmo após a aplicação de advertências e suspensões, como medidas pedagógicas, continuou incorrendo em ausências injustificadas, impõe-se reconhecer a legitimidade da dispensa por justa causa aplicada, afastado o direito à estabilidade provisória gestacional, prevista no ADCT, art. 10, II, b, constou da ementa do voto.

Processo PJe: 0010515-42.2015.5.03.0008 (RO) — Data : 05/04/2017

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, 25/07/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
25/07/2017

**TRT15 - QUINTA CÂMARA CONDENA TRABALHADOR POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ POR
FALSEAR OS FATOS DO PROCESSO**

A 5ª Câmara do TRT-15 negou provimento ao recurso do trabalhador de uma usina sucroalcooleira que alegou ter sido sua rescisão indireta motivada por falta grave praticada pela empresa. O colegiado manteve, assim, a decisão proferida pelo Juízo da Vara do Trabalho de Andradina, que tinha condenado o reclamante por litigância de má-fé por falsear os fatos, uma vez que sua rescisão só se deu porque ele estava na iminência de tomar posse em serviço público.

O reclamante afirma nos autos que pediu demissão do emprego ante o descumprimento pela empresa de seus direitos trabalhistas mínimos, tais como supressão do intervalo intrajornada, inadimplemento do adicional de insalubridade e do tempo de percurso. Ele também negou que o motivo para sua rescisão tenha sido, como entendeu o julgador de origem, sua aprovação em concurso público, e insistiu que fosse reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho, com deferimento das verbas rescisórias.

O relator do acórdão, desembargador Lorival Ferreira dos Santos, reafirmou a decisão do Juízo de primeiro grau, que entendeu que os documentos juntados aos autos corroboraram que o pedido de demissão foi espontâneo além de justificado pela posse em cargo público. O colegiado salientou que há prova nos autos de que o reclamante formulou pedido de demissão do emprego no dia 25/6/2013, comunicando que iria cumprir o aviso prévio. Por sua vez, a publicação no Diário Oficial de 18/4/2013 comprova que o reclamante foi aprovado em 2º lugar em concurso público. Já outro documento dos autos evidencia que o reclamante foi admitido no emprego público em 25/7/2013.

Para o acórdão, com todos esses documentos, chega-se à ilação de que há prova irrefutável de que o reclamante efetivamente pediu demissão do emprego que mantinha com a reclamada com o único objetivo de assumir emprego público para o qual havia sido aprovado em concurso público. A decisão colegiada, assim, concluiu que a rescisão contratual não foi motivada por qualquer conduta adotada pela reclamada, de modo que não há que se cogitar em rescisão indireta do contrato de trabalho, e com relação à condenação, afirmou que a litigância de má-fé se caracterizou pelo fato de o reclamante, de forma consciente, ter alterado a verdade dos fatos para obter vantagem indevida, o que levaria ao seu enriquecimento ilícito e, concomitantemente, ao prejuízo da empresa. Essa circunstância justifica, segundo o colegiado, a imposição de penalidades por tal conduta ilícita.

Quanto ao valor da condenação, o acórdão manteve o que foi arbitrado em sentença, pagamento equivalente a 1% do valor da causa a título de multa pela sua má-fé, e 10% do valor da causa, a título de indenização pelos danos decorrentes da conduta ilícita, tudo conforme disposto no artigo 18 do Código de Processo Civil.

(Processo 0000861-07.2013.5.15.0157)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 25/07/2017.