

*Prezados (as) Senhores (as),*

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

## **INFORMATIVO 009-17**

### **FONTES DE NOTÍCIAS**

**JT REJEITA RECURSO DE TRABALHADOR PARA QUE TESTEMUNHA POSSA SE RETRATAR POR DECLARAÇÃO FALSA**

*PÁG. 02*

**TST CONFIRMA DISPENSA POR JUSTA CAUSA DE ANALISTA QUE CRITICOU EMPRESA EM SITE DE REVISTA**

*PÁG. 03*

**JUIZ NEGA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS A EMPREGADO DISPENSADO POR WHATSAPP**

*PÁG. 04*

**TRT6 - LIMBO PREVIDENCIÁRIO: NÃO CABE INDENIZAÇÃO QUANDO HÁ RECUSA DA TRABALHADORA EM REASSUMIR POSTO DE TRABALHO**

*PÁG. 05*

**TRT13 - REVISTA VISUAL DE PERTENCES NÃO GERA DANO MORAL**

*PÁG. 06*

**TRT23 - TRABALHADOR FALA MAL DA EMPRESA NO WHATSAPP, MENTE EM JUÍZO E É CONDENADO POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ**

*PÁG. 07*

**TST - TRABALHADORA NÃO CONSEGUE ANULAR PEDIDO DEMISSÃO FEITO QUANDO JÁ TINHA CIÊNCIA DA GRAVIDEZ**

*PÁG. 08*

**TRT3 - JUIZ APLICA MULTA POR ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA A TESTEMUNHA QUE MENTIU EM JUÍZO**

*PÁG. 10*

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**31/08/2017**

**JT REJEITA RECURSO DE TRABALHADOR PARA QUE TESTEMUNHA POSSA SE RETRATAR POR  
DECLARAÇÃO FALSA**

Um ex-ajudante geral da Facchini S.A., de Votopuranga (SP), não conseguiu, em recurso para o Tribunal Superior do Trabalho, reformar decisão que determinou a expedição de ofício à Polícia Federal para apurar acusação de falso testemunho dado por um colega de trabalho em ação que o trabalhador move contra a empresa por acidente de trabalho.

**Acidente**

Em maio de 2013, o empregado teve mão e antebraço esmagados durante a montagem dos eixos da suspensão da carreta em que trabalhava. Durante a apuração da culpa da empresa pelo acidente, um colega disse que trabalhava no mesmo setor do ajudante, alegação refutada pela defesa da Facchini, que solicitou ao juiz a expedição de ofício à PF para abertura de inquérito policial.

O juízo de primeiro grau acolheu o pedido, assinalando que, mesmo advertida pelo juízo e compromissada, a testemunha prestou depoimentos divergentes naquele caso e em outro processo. “Há fortes indícios de prática de crime de falso testemunho, notadamente quanto ao setor da prestação de serviços”, afirmou.

A alegação de falso testemunho foi questionada pelo advogado do trabalhador. “Não houve mentiras. Não houve falso testemunho. Na verdade houve má interpretação e confusão”, disse o advogado, que avaliou o uso do termo “setor” como aquele utilizado por empregados de grandes indústrias para referir-se ao local, espaço ou área. “São diferentes formas de interpretação do termo linguístico”, argumentou.

A determinação, porém, foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho, que considerou a determinação irrevogável. “Se qualquer funcionário público, seja ele federal, estadual ou municipal, e até mesmo representante de entidades sindicais, pode comunicar à autoridade competente infrações que verificar (artigo 631 da CLT), com maior razão tem o membro do Judiciário especial prerrogativa para determinar o envio de ofícios a qualquer autoridade competente para as providências cabíveis quando verificar ilícito ou indícios deste, segundo seu poder discricionário”, afirmou o TRT, que considerou “mesmo duvidoso” o interesse recursal do trabalhador no caso.

**Retratação**

No recurso ao TST, o ajudante sustentou que o artigo 342, parágrafo 2º do Código Penal (CP) garante à testemunha o direito de se retratar antes da sentença. Assim, antes da expedição do ofício, o juiz deveria ter concedido oportunidade para isso, ou adverti-lo sobre a aplicação da lei penal.

O relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, explicou que a tese defendida pelo trabalhador não tem correspondência com a decisão do TRT, que apenas trata da possibilidade ou não de o julgador expedir ofícios à Polícia Federal para a apuração de falso testemunho, e não sobre o direito à retratação prevista na lei. Segundo o relator, essa circunstância impede a

demonstração analítica da ofensa apontada ao artigo 342 ou de divergência jurisprudencial, sendo impossível admitir o recurso.

Por unanimidade, a Turma não conheceu do recurso.

(Ricardo Reis/CF)

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 31/08/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**31/08/2017**

**TST CONFIRMA DISPENSA POR JUSTA CAUSA DE ANALISTA QUE CRITICOU EMPRESA EM SITE DE REVISTA**

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a justa causa aplicada pela Tata Consultancy Services do Brasil Ltda. ao dispensar um analista de desenvolvimento. O empregado, em comentário no site da revista Info Exame, fez críticas à atuação e às condições de trabalho da empresa.

Dispensado em 2009, o analista de desenvolvimento pleno, contratado em 2006 pela Tata para trabalhar no Banco Real (atual Banco Santander Brasil S.A.), argumentou, na reclamação trabalhista, que não deu motivo para tão severa punição. Em depoimento, disse que fez os comentários, na condição de leitor da revista, porque a empresa havia comunicado por e-mail aos empregados que não iria pagar o aumento do dissídio coletivo, e mesmo assim estava abrindo novas vagas. Como membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), afirmou ter detectado inúmeras irregularidades, e por isso comentou também que a empresa poderia ser lacrada pela fiscalização.

Em decisão anterior, a Segunda Turma do TST havia revertido a justa causa, por considerar que não houve a necessária gradação na pena na demissão imediata diante da suposta falta grave, sem advertências anteriores. Com base nos depoimentos do analista e das testemunhas devidamente registrados no acórdão regional, a Turma entendeu que ele não cometeu falta grave ao divulgar mensagens relativas a assuntos internos da empresa na internet, mas apenas fez um desabafo.

Relator dos embargos interpostos à SDI-1 pela empresa, o ministro João Oreste Dalazen assinalou que o TRT é a última instância para exame de fatos e provas, e, no caso, o Regional foi categórico ao registrar a evidência da justa causa por incontinência de conduta, definida no artigo 482, alínea b, da CLT.

Dalazen enfatizou que, conforme prova oral, o TRT registrou que a atitude do profissional foi antiética, representando clara quebra de confiança. E que seus comentários no site não poderiam ser tratados como “desabafo”, pois “as implicações da exposição do nome de uma empresa (ou pessoa) na mídia traz, por si só, um potencial tão devastador que certamente transcende o ‘mero desabafo’ ou a ‘mera insatisfação’”.

#### Questão processual

Após apresentar o caso, o relator observou que a Segunda Turma, em sua decisão, valeu-se de trechos de depoimentos do empregado e de testemunhas meramente aludidos no acórdão regional, que não transcreveu o teor da sentença. Na sua avaliação, a Turma “não apenas conferiu interpretação diversa às provas existentes como também incursionou no exame de elementos probatórios nem sequer registrados no acórdão regional”, fazendo, assim, nova valoração das provas.

“Ao decidir de maneira dissociada das premissas fáticas lançadas no acórdão regional, a Turma incorreu em erro procedimental, em patente descompasso com a diretriz da Súmula 126 do TST”, afirmou. A súmula não permite reavaliação de fatos e provas em recurso de revista.

Por unanimidade, a SDI-1 proveu os embargos da empresa e restabeleceu a decisão regional no tocante ao reconhecimento da justa causa.

(Lourdes Tavares/CF)

Processo: ED-RR-207400-63.2009.5.02.0203

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 31/08/2017.

#### FONTE DE NOTÍCIAS 01/09/2017

#### JUIZ NEGA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS A EMPREGADO DISPENSADO POR WHATSAPP

Na 3ª Vara do Trabalho de Uberlândia, o juiz Celso Alves Magalhães condenou uma empresa de instalação de ar condicionado a pagar a um ex-empregado verbas rescisórias, além das multas previstas nos artigos 467 e 477 da CLT. É que ficou demonstrado que a dispensa do emprego se deu sem o pagamento das verbas devidas e entrega da documentação relativa à rescisão contratual. Mas o trabalhador pretendia receber também uma indenização por dano moral, pelo fato de ter sido dispensado por meio do aplicativo Whatsapp, pedido esse rejeitado pelo magistrado. Para o julgador, essa situação poderia configurar, no máximo, aborrecimento e, conforme registrou na sentença, “contrariedades, irritações ou sensibilidade exacerbada” não geram dano moral, pois são fatos presentes na rotina diária de qualquer trabalhador.

“O dano moral pressupõe dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo da normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflição, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar”, explicou o juiz, acrescentando que o não pagamento de verbas trabalhistas durante o contrato é algo que se resolve no campo da

4

reparação material. Isso até pode ter gerado alguns aborrecimentos ao trabalhador, mas não tiveram intensidade suficiente para atingir negativamente a sua moral.

Quanto ao fato de a dispensa ter sido comunicada pelo aplicativo Whatsapp, o julgador ponderou que se trata de meio seguro de conversações entre seus interlocutores, sem exposição a terceiros. E chamou a atenção para o fato de que o próprio trabalhador fez cobranças de pagamento de salário por meio do Whatsapp. Na ótica do juiz, o fato abriu brecha para que fosse dispensado pela mesma via.

Nesse contexto, a condenação ficou limitada às verbas rescisórias e multas. As tomadoras dos serviços foram condenadas a responder de forma subsidiária, ou seja, secundária. Cabe recurso da decisão.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalhador (TRT3), 01/09/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**13/09/2017**

**TRT6 - LIMBO PREVIDENCIÁRIO: NÃO CABE INDENIZAÇÃO QUANDO HÁ RECUSA DA TRABALHADORA EM REASSUMIR POSTO DE TRABALHO**

No premiado filme Eu, Daniel Blake, de 2016, um trabalhador, após se recuperar de uma cirurgia, é impedido de voltar ao trabalho, embora tenha tido alta da seguridade. Sem receber de nenhuma fonte, ele busca se desvencilhar da burocracia para garantir sua sobrevivência. Ou seja, no filme, o personagem caiu no equivalente ao limbo previdenciário de seu país. Isso se dá quando o trabalhador em licença é considerado apto pela seguridade para retornar ao trabalho - e, portanto, tem seu benefício suspenso -, mas não é liberado pelo departamento médico do empregador. Como resultado, ele fica desassistido, sem proventos de qualquer fonte.

Pois a arte imita a vida: em um processo na 23ª Vara do Trabalho de São Paulo, uma trabalhadora que exercia a função de manicure estava afastada, e pediu em seu processo diversas verbas indenizatórias, assinatura do contrato de trabalho em sua CTPS e indenizações por dano moral e pelo período de afastamento, no qual teria ficado desassistida.

Porém, quanto ao pedido de indenização pelo suposto limbo previdenciário, a sentença de seu processo lembrou as condições: o empregador deve arcar com os salários do período se houver recusa por parte dele em ofertar ao trabalhador um posto de trabalho que seja compatível com a incapacidade relativa apurada por seu departamento médico. Mas, naquele caso, provas juntadas comprovaram que a empregadora buscou, por diversas vezes e sem sucesso, convocar a trabalhadora para reassumir seu cargo.

Portanto, como a recusa não foi da empresa, mas da própria trabalhadora, o julgamento do magistrado Dener Pires de Oliveira não concedeu o pedido de indenização pelo período sem salários do limbo previdenciário. Outros dois pedidos e a anotação da CTPS foram deferidos e, por isso, a sentença foi de procedência em parte.

(Processo nº 0000008-38.2014.5.02.0023)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, 13/09/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**13/09/2017**

**TRT13 - REVISTA VISUAL DE PERTENCES NÃO GERA DANO MORAL**

A revista de bolsas e pertences dos empregados, feita de modo impessoal e indiscriminado e sem contato físico, não necessita de reparação por dano moral, e não caracteriza ato ilícito. A conclusão foi do relator do processo 0001609-47.2016.5.13.0009, desembargador Edvaldo de Andrade ao recurso da Construtora Rocha Cavalcanti.

Um trabalhador ganhou, na Justiça Trabalhista, o direito à indenização por danos morais e outras verbas rescisórias após narrar que foi submetido ao constrangimento da revista íntima junto com a equipe de gesseiros e auxiliares de gesseiros, isoladamente dos demais empregados, sob suspeita de furto, sendo revistado todo o seu corpo, além de averiguados seus pertences.

Em sua defesa, a empresa negou o episódio e disse que a revista efetuada abrangeu todos os empregados, indistintamente, e que se deu apenas nos pertences, de forma visual, sem contato físico, o que não se enquadra no ato ilícito. Interpôs recurso insurgindo-se contra o reconhecimento do dano moral.

Em análise ao processo, o relator observou que, diferentemente do que narrou o trabalhador em audiência de instrução, a revista ocorreu em duas ocasiões, sendo revistados em um dia, os gesseiros e seus auxiliares, e, no dia seguinte, todos os empregados da empresa, em face do desaparecimento de fios. Para o desembargador: desse modo fica afastada a ocorrência de revista discriminatória.

Tratou-se de uma atuação episódica, envolvendo todos os empregados, indistintamente. Assim resta apurar apenas a forma como se deu a revista, se com toques físicos, ou não, observou o magistrado, destacando que há divergência entre o que afirma as testemunhas do empregado (revista com toques na cintura e nas pernas) e o que sustentou as testemunhas da empresa (revista apenas visual da bolsa dos empregados, sem toque físico).

**Suspeita de furto**

De acordo com o processo, o material desaparecido diz respeito a uma fiação, que dificilmente estaria nos bolsos ou enrolado na cintura de alguém, o que demonstra a inutilidade de se proceder toques físicos. Nesse contexto, tenho por mais convincente, o depoimento das testemunhas da reclamada, estabelecendo-se como verdade processual que a revista questionada ocorreu sem contato físico, ou seja, o procedimento se dava de modo apenas visual, mediante verificação do conteúdo das bolsas, observou o relator.

O desembargador disse que sempre entendeu que as revistas íntimas, com a exposição de objetos pessoais e outras práticas, agridem os princípios da presunção da inocência e da dignidade do ser humano, além de direitos fundamentais específicos, como honra, privacidade, intimidade, gerando constrangimento e, por consequência, impondo a indenização por danos morais.

Todavia, mais recentemente, esta Corte procedeu em uma nova leitura de entendimento jurídico, por intermédio do incidente de reunião de jurisprudência - IRJ nº 0007500-69.2016.5.13.0000, tendo sido editada nova súmula por este Regional: Súmula nº 39 - Revista visual de pertences. Ausência de contato corporal, dano moral inexistente. A revista em bolsos e pertences dos empregados, feita de modo impessoal e indiscriminado, e sem contato físico, não enseja reparação por dano moral, porquanto não caracterizado ato ilícito.

#### Reforma da sentença

A empresa também requereu a reforma da sentença no que diz respeito a horas extras, sustentando haver contradições na prova oral produzida pelo reclamante. Na inicial, o trabalhador disse que laborava das 5h30/6h às 17h/17h30, de segunda a sexta, com apenas 30 minutos de intervalo. A empresa negou os horários apontados, afirmando que a jornada se dava na forma prevista na Convenção Coletiva, das 7h às 12h e das 13h às 17h, de segunda a quinta, e finalizando às 16h na sexta-feira, sempre com uma hora de intervalo intrajornada, conforme atestam os cartões de ponto anexados aos autos.

Em análise, o relator concluiu que o registro de ponto constitui prova idônea com presunção relativa de veracidade, de modo que não há indícios de fraude. Dessa maneira, reforma-se a sentença, para excluir da condenação as horas extras mais adicional de 50% e reflexos, referentes aos horários de saída, remanescendo a condenação apenas quanto ao intervalo intrajornada e seus reflexos legais, na forma deferida na sentença.

As custas processuais foram reduzidas para R\$ 40,00, calculadas sobre R\$ 2.000,00, novo valor arbitrado à condenação. A Segunda Turma de Julgamento do TRT acatou, por unanimidade, a conclusão do relator.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, 13/09/2017.

### **TRT23 - TRABALHADOR FALA MAL DA EMPRESA NO WHATSAPP, MENTE EM JUÍZO E É CONDENADO POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ**

Imagine a cena: você está no grupo de whatsapp de sua pizzaria preferida e no dia do rodízio um funcionário do local comenta pelo aplicativo que as pizzas demoram muito a chegar e o serviço é ruim. Foi exatamente o que aconteceu em um estabelecimento da cidade de Juína e o resultado foi a demissão por justa causa do responsável pela publicação.

O ex-empregado buscou a Justiça do Trabalho para converter a demissão por justa causa em dispensa imotivada, pedindo ainda uma compensação por dano moral.

Tudo começou com uma conversa no grupo do whatsapp onde, segundo o proprietário da pizzaria, estavam funcionários e diversos clientes. Um dos chefes postou sobre

7

uma promoção no rodízio de pizza na qual os clientes poderiam se servir à vontade por duas horas. O trabalhador comentou em seguida Esse rodízio é uma merda, só duas horas. Pela demora que é, não dá de comer nem dois pedaços.

Ao julgar o caso, a juíza da Vara do Trabalho de Juína, Karina Rigato, avaliou que a postagem foi claramente ofensiva e repercutiu fora do trabalho, denegrindo a empresa perante os clientes. O conteúdo não pode, segundo ela, ser considerado uma crítica construtiva à empresa, como argumentou o trabalhador.

Pelos depoimentos prestados e cópias da conversa apresentada, a magistrada considerou que o comentário foi um ato lesivo contra a boa fama do empregador. O serviço de rodízio foi descrito pelo autor como 'uma merda'. Por via inversa, imagine-se o empregador postando uma 'crítica construtiva' no mesmo sentido no grupo em questão, com visibilidade a clientes e público externo, referindo-se ao serviço prestado pelo autor, certamente incorreria em falta grave, violando ainda seus direitos personalíssimos.

O trabalhador ainda argumentou que o comentário foi feito fora do horário do serviço, mas isso não foi suficiente para tirar sua responsabilidade pelo que havia dito. Como explicou a magistrada, os deveres do empregado decorrente do princípio da boa-fé objetiva existem durante toda a vigência do contrato de trabalho, inclusive durante as interrupções e suspensões.

Assim, o trabalhador não teve a reversão da justa causa reconhecida e ainda foi condenado a pagar 1.962 reais de multa por litigância de má-fé, já que não contou a verdade sobre o que de fato havia acontecido e ainda combinou com uma testemunha para mentir em juízo, confirmando sua versão.

O dinheiro da multa será revertido para a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais ( Apae) de Colniza. O autor alterou a verdade dos fatos quando alegou que o grupo do whatsapp onde enviou a mensagem ofensiva ao empregador era formado apenas por empregados da ré. Não satisfeito, ainda convidou testemunha para mentir em Juízo. Esse comportamento não pode ser tolerado pelo judiciário, afirmou a magistrada.

PJe: 0000272-85.2017.5.23.0081

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, 13/09/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**14/09/2017**

**TST - TRABALHADORA NÃO CONSEGUE ANULAR PEDIDO DEMISSÃO FEITO QUANDO JÁ  
TINHA CIÊNCIA DA GRAVIDEZ**

Uma operadora de produção da BRF S.A. que, mesmo ciente de seu de gravidez, pediu demissão sem comunicar o fato ao empregador não conseguiu anular o pedido e convertê-lo em dispensa imotivada a fim de receber a indenização substitutiva pelo período de

8



estabilidade. A decisão unânime da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu o recurso de revista da trabalhadora, mantendo o entendimento de que sua conduta feriu o princípio da boa-fé na relação de trabalho.

Na reclamação trabalhista, a empregada disse que pediu demissão quando estava com 12 semanas de gravidez, e sustentou que a garantia de emprego não é somente da mãe, mas também do nascituro, que não pode ficar desamparado. Segundo ela, o pedido de demissão não foi homologado pelo sindicato, conforme determina o artigo 500 da CLT, e, portanto, deveria ser declarado nulo, com a conseqüente reintegração e o pagamento das verbas correspondentes ao período de afastamento.

A BR Foods argumentou, em sua defesa, que a empregada não comunicou seu estado gestacional, nem no momento do desligamento, nem durante todos os meses subsequentes. Para a empresa, a comunicação deveria ser feita, pois o empregador não pode obrigar seus empregados a realizarem exames médicos. Assim, sustentou que a operadora agiu de má-fé, não procurando a empresa para restabelecer o vínculo e ingressando com a ação somente depois que seu filho nasceu, quando deveria estar de licença maternidade.

O juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido da empregada, destacando que ela confessou sua intenção de não retornar ao emprego, seja na data do ajuizamento da ação, seja na data da audiência, renunciando dessa forma ao direito à estabilidade, o que já estaria implícito quando do pedido de demissão. O Tribunal Regional da 8ª Região (PA/AP), ao manter a sentença, acrescentou que não há irregularidade quando a decisão de romper o contrato de trabalho ocorre por iniciativa da trabalhadora, pois não há que se falar em estabilidade contra ato de vontade da própria empregada.

#### Má-fé

O relator do recurso da operadora ao TST, ministro Vieira de Mello Filho, destacou que ela tinha menos de dois meses de contrato de trabalho à época do pedido e não informou a gravidez ao empregador, quebrando a confiança nela depositada.

Vieira de Mello observou que não se tratava de arrependimento do pedido de demissão ao descobrir que estava grávida, visto que esse foi feito em plena consciência de seu estado. Agora, a demandante pretende, de forma oblíqua e incongruente, invalidar em juízo seu referido ato de vontade unilateral, não maculado por qualquer vício de consentimento, invocando norma contida no artigo 500 da CLT, que estabelece requisito formal atinente à necessidade de assistência sindical ou da autoridade competente no pedido de demissão formulado por empregado detentor de estabilidade, com claro intuito de obter acréscimo patrimonial sem a devida contraprestação, afirmou. Essa conduta não pode ser chancelada pelo Poder Judiciário.

Para o relator, a atitude da operadora consiste em abuso do exercício de seu direito à estabilidade gestante, que atenta contra o princípio da boa-fé objetiva e desvirtua a finalidade socioeconômica do direito constitucionalmente assegurado.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-266-88.2015.5.08.0106

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 14/09/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
21/09/2017**

**TRT3 - JUIZ APLICA MULTA POR ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA A  
TESTEMUNHA QUE MENTIU EM JUÍZO**

A existência de testemunhas que mentem em juízo é um câncer que vem assolando a Justiça do Trabalho há anos, sendo responsável por dificultar e atrasar a prestação jurisdicional, gerando prejuízo ao Estado e à celeridade dos processos. O desabafo é do juiz Pedro Paulo Ferreira, ao constatar, em uma ação trabalhista analisada por ele na 39ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, o depoimento tendencioso, mendaz e sem qualquer poder de convencimento de uma testemunha ouvida em juízo a pedido da reclamante. A empregada entrou com a ação pretendendo receber horas extras da ex-empregadora, uma conhecida rede de lojas de venda a varejo. Em depoimento pessoal, ela afirmou que: registrava os horários de início e fim da jornada assim que chegava para trabalhar e imediatamente antes de ir embora; três vezes por semana fazia a conferência de malote por cerca de uma hora; a jornada do turno da tarde era encerrada às 22h ou às 23h quando fazia fechamento de caixa; pelo menos uma vez por semana, era possível usufruir uma hora de intervalo intrajornada. Entretanto, a testemunha trazida pela trabalhadora prestou declarações totalmente destoantes da realidade que a própria reclamante havia apresentado em sua ação. Diante do juiz e sob o compromisso de dizer a verdade, a testemunha afirmou que: a reclamante chegava para trabalhar e registrava seu horário de entrada horas depois, além de registrar o horário de saída e continuar trabalhando por mais 30/60 minutos; a conferência de malote demorava cerca de 2 horas; a jornada, no turno da tarde, nunca era encerrada antes da 23h00; nunca havia possibilidade de fruição de uma hora de intervalo. Para o magistrado, as divergências, contradições e exageros constatados demonstram que a testemunha compareceu em juízo mentalizando um texto pronto e ensaiado, disposto apenas a favorecer a reclamante, sem nenhum compromisso com a realidade. E, nas palavras do julgador: a teatralidade da prova testemunhal é um câncer que vem assolando esta Especializada há anos, sendo responsável por dificultar e atrasar a prestação jurisdicional, gerando prejuízo ao Estado e à celeridade dos processos. Completando seu desabafo, o magistrado lembrou que a referência ética das testemunhas, como atores do processo tem se mostrado completamente distorcida, não existindo nenhum respeito pelo Judiciário Trabalhista, que já está cansado de ser palco de mentiras. Mas o juiz acrescentou que os julgadores que atuam na Justiça do Trabalho devem cortar a própria carne e reconhecer que o problema também se deve ao fato de a jurisprudência apresentar-se leniente e complacente com esse tipo de situação. Muitas vezes, nós, juízes e servidores, assoberbados pelo excesso de serviço, focamos apenas em solucionar a lide principal, deixando de lado os incidentes processuais periféricos, simplesmente para não atrair ainda mais trabalho e comprometer a atuação global. Não mais! – enfatizou o juiz sentenciante. Para ele, uma mudança de postura e mentalidade deve ser adotada imediatamente, para moralizar o processo, viabilizando a prestação jurisdicional justa e efetiva, sob o risco de continuarmos conduzindo a Justiça do Trabalho à bancarrota!. Por tudo isso, o magistrado considerou o depoimento da testemunha sem credibilidade e imprestável como prova, condenando-a ao pagamento de multa por ato atentatório à dignidade da justiça,

10



fixada em R\$1.000,00, nos termos do art. 77, §2º, do CPC. Ele também determinou a remessa de ofício à Polícia Federal e ao Ministério Público Federal, com cópia da petição inicial, da contestação, do termo da audiência de instrução e da própria sentença, para fim de apuração do crime de falso testemunho, nos termos do artigo 342 do Código de Processo Civil.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 21/09/2017.