

SindLab - Sindicato dos Laboratórios de Minas Gerais

Av. Francisco Sales, 1017 Sala – 301- Belo Horizonte - MG

(31) 3213 2738 - (31) 3213 0814 - (31) 997267156

sindlab.org.br - secretaria@sindlab.org.br

Decisões da Justiça do Trabalho



Ano I - Volume 3 - Abril 2017

Índice

1. Banco deverá pagar indenização de R\$20 mil por proibir bancário de fazer greve
2. Hipermercado é condenado novamente por submeter trabalhadora a “grito de guerra”
3. Montador de móveis que teve moto roubada durante o expediente será indenizado
4. Apresentação de atestado médico falso pelo empregado autoriza dispensa por justa causa
5. Ausência de anotação na carteira não descaracteriza prorrogação do contrato de experiência
6. NJ Destaque: Rede de supermercados é condenada a pagar indenização de R\$30 mil a trabalhadora assediada sexualmente por gerente
7. Direito de exigir da empresa o correto preenchimento do formulário PPP não prescreve
8. Empresa restituirá descontos de contribuição negocial confederativa a empregado não sindicalizado
9. Turma não reconhece “troca de favores” em caso de testemunha que move ação contra a mesma empregadora
10. Publicação em jornal convocando empregado a retornar ao trabalho por suposto abandono de emprego não gera danos morais
11. JT-MG confirma justa causa de trabalhador que postou comentários ofensivos na página da empregadora no Facebook
12. Concordância de empregado com imposição de venda de férias não isenta empregador de ressarcir os dias de descanso não usufruídos
13. Supressão de um dos dias de folga do trabalhador sem pagamento afronta boa fé e gera indenização

ATENÇÃO

**O arquivo com as notícias segue em
anexo**



Banco deverá pagar indenização de R\$20 mil por proibir bancário de fazer greve

No julgamento realizado na 1ª Turma do TRT mineiro, o desembargador relator Luiz Otávio Linhares Renault constatou que um bancário era obrigado a trabalhar em períodos de greve, pois o empregador cobrava o cumprimento normal das atividades. Após examinar o conjunto de provas, o magistrado modificou a sentença para condenar o banco ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$20 mil.

O bancário alegou que, em algumas ocasiões, houve ameaças dos gestores no sentido de não permitirem a suspensão do cumprimento das tarefas, em total afronta ao direito de greve garantido pela Constituição. Chamou a atenção do desembargador o depoimento de uma testemunha que confirmou a versão apresentada pelo bancário. Segundo a testemunha, o gerente operacional chegou a afirmar que ficaria desempregado o trabalhador que participasse de greve. Ela confirmou que nenhum colega participou de movimentos grevistas, com medo de represália. Ao examinar os cartões de ponto juntados ao processo, o magistrado verificou que houve trabalho normal durante todos os dias em que a categoria encontrava-se em paralisação.

Para o desembargador, ficou comprovada a impossibilidade de se gozar de um direito constitucionalmente garantido, representando um ato antissindical. "Ao assim proceder, agiu o réu de forma arbitrária, com o único intuito de intimidar, violando o princípio da liberdade sindical e menosprezando os preceitos constitucionais voltados à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho e à função social da propriedade, bem assim olvidando os princípios elementares do Direito Coletivo do Trabalho. Em nosso ordenamento jurídico, a greve (assim como os movimentos que a precedem) constitui um direito fundamental de caráter coletivo, assegurado no art. 9º da Constituição. Assim, entendo terem sido evidenciados, à saciedade, os danos morais provocados no trabalhador pela conduta da reclamada, sendo imperiosa sua condenação ao pagamento da respectiva indenização", completou.

Ao fixar o valor da indenização em R\$20 mil, o desembargador levou em conta vários fatores, principalmente o grau de culpa, a condição econômica do banco réu, cujo capital social é superior a 62 bilhões de reais, e a gravidade do ato ilícito praticado (conduta antissindical de proibição de participação em greves). Os demais julgadores da Turma acompanharam o entendimento do relator.

Hipermercado é condenado novamente por submeter trabalhadora a “grito de guerra”

Mais uma vez, um hipermercado é condenado ao pagamento de indenização por danos morais, pelo fato de obrigar a ex-empregada a participar diariamente do chamado “grito de guerra”, tendo que dançar e rebolar publicamente, na presença de clientes e colegas. Na ação ajuizada perante a Vara do Trabalho de Patos de Minas, o juiz titular Luiz Carlos Araújo condenou a empresa ao pagamento de uma indenização de 10 mil reais, por entender que ficou caracterizado o dano moral sofrido pela trabalhadora. O TRT mineiro manteve a condenação, apenas reduzindo o valor da indenização para 3 mil reais.

Ao examinar os depoimentos das testemunhas, o magistrado constatou que, além de sofrer humilhações por parte do gerente da empresa, com ofensas e xingamentos, alguns de baixo calão, a auxiliar administrativa era obrigada a cantar e rebolar, inclusive na frente de clientes. “É evidente que as práticas adotadas e/ou permitidas pela empregadora ferem a dignidade da autora, além de conduzir ao desgaste psicológico e emocional, passível de reparação”, completou.

Conforme acentuou o julgador, as testemunhas confirmaram que a ex-empregada era constrangida publicamente, por ser obrigada a participar do “grito de guerra” da empresa, denominado “cheers”, no qual era obrigada a dançar, de forma vexatória, na frente dos consumidores. O magistrado destacou que, de acordo com os depoimentos, se a trabalhadora se negasse a passar pelos constrangimentos, era ameaçada de perder o emprego. Observou o juiz que a gerência justificava esse estranho procedimento dizendo que era uma norma interna da empresa.

Na avaliação do julgador, a prova é farta e demonstra que o gerente do hipermercado tratava seus subordinados de forma desrespeitosa, valendo-se de palavrões e ofendendo a dignidade dos empregados. Diante desse quadro, o juiz sentenciante entendeu caracterizada a conduta patronal irregular ligada aos fatos narrados, que resultaram no dano moral experimentado pela trabalhadora.

No julgamento do recurso da empresa, a 2ª Turma reduziu o valor da indenização para 3 mil reais, levando em conta vários fatores e considerando a quantia mais compatível com a remuneração mensal de R\$835,00, recebida pela ex-empregada.



3

Montador de móveis que teve moto roubada durante o expediente será indenizado

O trabalhador era empregado de uma grande rede de lojas de vendas a varejo e realizava a montagem de móveis nas residências dos clientes. Para que pudesse realizar o serviço, fazia uso da própria motocicleta, até o dia em que foi assaltado por dois homens armados, que levaram seu veículo. Esse o quadro encontrado pela 8ª Turma do TRT-MG, ao julgar desfavoravelmente o recurso da empresa, mantendo a sua condenação de pagar ao empregado uma indenização por danos materiais, decorrente do roubo da motocicleta. Acompanhando o entendimento do relator, desembargador Márcio Ribeiro do Valle, a Turma entendeu que a empresa deveria ressarcir o prejuízo sofrido pelo montador de móveis, já que não lhe fornecia o meio de transporte indispensável para a execução do serviço, obrigação que cabia ao empregador.

Foi apresentado boletim de ocorrência comprovando o roubo da moto durante o horário de expediente do montador. E, como ressaltou o relator, o uso da moto que pertencia ao empregado era indispensável para a execução do trabalho, já que a empresa não lhe disponibilizava outro meio de transporte. Além disso, o desembargador frisou ser impossível ao montador de móveis, que tinha a obrigação de executar diversas ordens de serviço por dia e em locais variados, se deslocar a pé ou de ônibus para realizar as montagens, como havia afirmado uma testemunha. Aliás, outra testemunha disse que a utilização da própria moto no trabalho pelos montadores era uma imposição da empresa.

Diante dessas circunstâncias, chamando a atenção para o fato de que o risco do negócio deve ser suportado, exclusivamente, pelo empregador, o desembargador não teve dúvidas quanto à responsabilidade da empresa de indenizar o trabalhador pelos prejuízos materiais que ele teve com o roubo do seu veículo. No caso, se a empresa exigia que seu empregado utilizasse veículo próprio para execução dos serviços contratados, ela deve arcar com as consequências da sua escolha, frisou o relator, em seu voto. "Sendo completamente ilegal a responsabilização do empregado nesses casos, deve ser mantida a sentença, que condenou a empresa a pagar ao empregado a indenização por danos materiais, finalizou, negando provimento ao recurso da empresa.

Apresentação de atestado médico falso pelo empregado autoriza dispensa por justa causa

Estacionar em vaga destinada à pessoa com deficiência ou ao idoso, furar fila, não respeitar as regras de trânsito, procurar levar vantagens sobre o outro, nas mínimas coisas. São exemplos de comportamentos antiéticos e desonestos que, infelizmente, são comuns no nosso país. Eles acabam contaminando toda a sociedade e passam a ser aceitos como “regra”. Agir de forma correta e honesta passa, então, a ser a “exceção”, e até a surpreender! A luta contra esse tipo de atitude deve ser diária e abraçada por todo cidadão de bem, assim como pelas instituições brasileiras. É preciso acabar com a cultura da “lei de Gerson” que vigora no país desde os tempos do império. Ao coibir comportamentos desonestos pela busca de vantagens indevidas, tanto do empregador, quanto do empregado, a Justiça do Trabalho tenta fazer a sua parte.

Foi com esse foco que a juíza Maria Raimunda Moraes, ao julgar um caso na 2ª Vara do Trabalho de Passos, confirmou a dispensa por justa causa de uma empregada que apresentou atestado médico falso na empresa para justificar falta ao serviço. Ela alegava a nulidade da dispensa por justa causa e pretendia sua conversão em dispensa injusta. Mas, ao constatar que a empregada só foi dispensada após procedimento interno da empresa que comprovou a real falsificação do atestado médico apresentado por ela, a magistrada decidiu manter a justa causa que lhe foi aplicada. O fundamento: “O ato praticado pela empregada é suficientemente grave para quebrar a confiança necessária ao contrato de trabalho”.

A juíza explicou que o princípio da continuidade da relação de emprego e, ainda, as graves consequências que a dispensa por justa causa trazem à vida profissional e pessoal do trabalhador, fazem com que a presunção seja favorável ao empregado, ou seja, cabe à empresa demonstrar, de forma inequívoca, que o trabalhador praticou a falta apontada como motivo da dispensa. Essa falta deve, ainda, ser grave, ou se repetir, de forma suficiente para romper a confiança indispensável ao contrato de trabalho, tornando inviável a continuidade do vínculo. E não é só: a pena deve ser proporcional à falta, ou seja, o empregador deve punir faltas mais leves com penas mais leves e faltas mais graves com penas mais severas, sendo-lhe permitido aplicar advertências ao empregado, verbais ou escritas, ou a pena de suspensão. A pena máxima, que é dispensa por justa causa, deve ficar reservada para a última falta, devendo ser aplicada com “imediatez”, ou seja, sem o transcurso de prazo que possa levar ao reconhecimento do “perdão tácito”, pois deve ser observado o princípio da atualidade entre a falta e a punição, com respeito, ainda, ao princípio da “unicidade da pena”, segundo o qual cada falta deve ser punida uma única vez.

No caso, conforme verificado pela magistrada, a empresa apresentou documentos que comprovaram não só a aplicação de penas anteriores à reclamante, de advertência e suspensão, como também a instauração de sindicância para apuração do ato de falsificação de atestado médico, procedimento que acabou resultando na dispensa por justa causa da empregada. Nessa sindicância, conforme observou a juíza, foram ouvidas a reclamante e a empregada responsável pela recepção dos atestados na empresa. Na ocasião, a própria reclamante admitiu a adulteração do documento e, embora tenha atribuído o ato a terceira pessoa em sua residência, isso não foi comprovado.

Na visão da julgadora, a conduta da reclamante enquadra-se no art. 482, alínea a da CLT, sendo suficiente para romper a confiança indispensável ao contrato de trabalho e motivar a dispensa por justa causa. “É incontestável que o mau exemplo dado por um empregado

faltoso em dia que devia comparecer normalmente ao trabalho gera prejuízos ao empregador. Além disso, o atestado médico falso, se não descoberto, provoca o enriquecimento sem causa do empregado, que recebe por dia em que esteve ausente”, concluiu a magistrada, na sentença. A reclamante ainda poderá apresentar recurso ao TRT-MG.



Ausência de anotação na carteira não descaracteriza prorrogação do contrato de experiência

O contrato de experiência pode abranger vários períodos, como, por exemplo, 30, 45, 60 dias. O período de experiência pode ser renovado somente uma vez, desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse 90 dias. Se o contrato de trabalho não continuar, o patrão não precisa pagar verbas específicas da dispensa sem justa causa, como aviso prévio e 40% do FGTS. Já se o período de experiência for ultrapassado, o contrato passará automaticamente a ser considerado como de prazo indeterminado.

No caso analisado pelo juiz Cláudio Roberto Carneiro de Castro, na Vara do Trabalho de Guaxupé, o trabalhador pretendia ver reconhecido o contrato de trabalho por prazo indeterminado, alegando que o contrato de experiência firmado com a construtora reclamada não teria previsto a prorrogação automática, mas apenas a possibilidade de prorrogação. Argumentou que o contrato por prazo determinado exige certeza do período de sua vigência e deve ser anotado na carteira, o que não ocorreu. No entanto, o julgador não acatou a pretensão e julgou improcedentes os pedidos de aviso prévio, multa rescisória de 40% sobre o FGTS e retificação da data de saída na carteira de trabalho.

De acordo com entendimento adotado na sentença, a simples falta de anotação da prorrogação na carteira não transforma, por si só, o contrato em prazo indeterminado. O juiz explicou que o contrato de experiência deve, obrigatoriamente, ser anotado na carteira do empregado, nos termos do artigo 29 da CLT, com suas correspondentes prorrogações. Porém, considerou que o reclamante teve plena ciência de que o contrato de experiência de 30 dias foi prorrogado por mais 60 dias, ao assinar o termo de prorrogação. Para o juiz sentenciante, ficou claro que o trabalhador tomou conhecimento da data de encerramento final do contrato de experiência, a mesma em que foi dispensado.

O magistrado não encontrou qualquer prova da existência de vício de consentimento ou que o trabalhador tenha assinado o respectivo termo na data de sua admissão, como alegou em manifestação. "Por falta de prova robusta capaz de infirmar o termo de prorrogação devidamente assinado pelo reclamante, não há se falar em sua nulidade e consequente reconhecimento da dispensa sem justa causa", registrou, ao rejeitar os pedidos.

A decisão foi confirmada pelo TRT de Minas. No acórdão, a Turma julgadora registrou que a mera ausência de anotação da prorrogação do contrato de experiência na carteira de trabalho constitui defeito formal que não descaracteriza a essência do ato. Assim, os julgadores rejeitaram a nulidade do contrato de experiência no caso.



NJ Destaque: Rede de supermercados é condenada a pagar indenização de R\$30 mil a trabalhadora assediada sexualmente por gerente

Num país em que diariamente são relatados inúmeros casos de violência sexual e psicológica contra a mulher, o Judiciário não pode coadunar com atos dessa natureza. Com essa reflexão, a juíza Érica Aparecida Pires Bessa, da 5ª Vara do Trabalho de Contagem, condenou uma rede de supermercados a pagar R\$30 mil a título de indenização por dano moral a uma repositora que sofreu o que a magistrada chamou de "ato ilícito de natureza sexual" por parte de um gerente, seu superior hierárquico.

A julgadora se convenceu pela prova oral de que houve desrespeito à intimidade e ao corpo da trabalhadora. Nesse sentido, destacou que uma testemunha confirmou ter visto o chefe abraçando-a por trás e apalpando-lhe o seio. Segundo apontado, diante do repúdio demonstrado pela colega, o chefe a chamou de "lixo". Por sua vez, a própria trabalhadora narrou, em depoimento, que o chefe a perseguia, abraçava por trás, elogiava seus seios e a constrangia diante da sua negativa às investidas. Ao responder que precisava trabalhar para sustentar os seus filhos e não para se prostituir, segundo contou, o superior hierárquico a chamou de "lésbica" e disse que queria "lhe fazer mulher".

A juíza acreditou na versão apresentada, explicando que o encargo probatório da vítima do assédio sexual deve atentar para o princípio da máxima efetividade, quando houver indícios da violação de direitos da personalidade. Isto a fim de não se exigir a produção de prova impossível.

Ainda conforme ponderou na sentença, normalmente o assédio ocorre de forma velada, longe dos olhos de testemunhas. Desse modo, o assediador se torna ainda mais poderoso e imune à penalidades. No caso, não bastasse o relato da repositora, ficou demonstrado que as investidas do superior hierárquico aconteciam diante dos olhos de terceiros. Para a julgadora, uma conduta que reforça ainda mais sua convicção sobre a ocorrência dos fatos relatados.

"O assédio sexual pode ser conceituado como conduta reiterada de natureza sexual não desejada. Quando praticada no ambiente de trabalho é ainda mais danosa por envolver a subordinação inerente ao contrato de trabalho. Tanto que o Direito Penal tipificou o assédio no âmbito da relação trabalhista como a conduta de constranger alguém, prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual (art. 216-A do Código Penal)", registrou. A julgadora definiu, segundo a doutrina, o chamado "assédio por chantagem", que é "quando o agressor comete abuso de autoridade ao exigir favores sexuais sob pena de perda de benefícios e o assédio por intimidação caracterizado pelas incitações sexuais inoportunas cujo efeito é hostilizar a vítima prejudicando a sua atuação".

Na visão da juíza sentenciante, é evidente que os fatos apurados abalaram psicologicamente a trabalhadora, sendo bastante provável que o afastamento previdenciário por transtornos psiquiátricos tenha decorrido do assédio. Conforme ponderou, esse fato não pode ser considerado sem importância, principalmente por representar, em muitos casos, a porta de acesso para violações mais graves e violentas ao direito à intimidade da mulher.

Nesse contexto, condenou a rede de supermercados ao pagamento de indenização por assédio sexual no valor de R\$30 mil. Considerando gravíssima a conduta cometida pelo patrão, a magistrada também acolheu o pedido de reconhecimento da rescisão indireta e declarou extinto o contrato de trabalho da reclamante, nos termos do artigo 483, "e" da CLT ("praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele [o empregado] ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama"). Como consequência, o supermercado foi condenado a pagar verbas e cumprir obrigações pertinentes à dispensa sem justa causa. Houve recurso, mas a decisão foi mantida pelo TRT de Minas.

Direito de exigir da empresa o correto preenchimento do formulário PPP não prescreve

O Perfil Profissiográfico Previdenciário, mais conhecido como formulário PPP, é um documento que as empresas devem preencher, registrando nele todas as informações relativas à prestação de serviços do empregado, como: atividades exercidas, agentes nocivos ou perigosos presentes no trabalho, a intensidade ou concentração destes agentes, exames médicos clínicos do empregado, além de outros dados pertinentes. O PPP e seu correto preenchimento pela empresa é muito importante para o trabalhador, já que ele precisa apresentá-lo para requerer os benefícios e serviços previdenciários, incluindo a aposentadoria especial prevista para os que trabalham em condições perigosas ou nocivas à saúde. Assim, se a empresa não preenche corretamente o seu Perfil Profissiográfico, o trabalhador pode recorrer à Justiça para determinar a retificação do formulário. Nesse contexto, surge uma pergunta: a ação com pedido de retificação do PPP sujeita-se aos mesmos prazos prescricionais dos demais direitos trabalhistas?

Para o juiz Júlio Cesar Cangussu Souto, a resposta a essa pergunta é negativa. Na 2ª Vara do Trabalho de Montes Claros, ele analisou um caso em que um vigia noturno pretendia que a empregadora retificasse o seu PPP para fazer constar no documento as condições insalubres e perigosas presentes em suas atividades. Em sua defesa, a empresa alegou que o direito do trabalhador estaria fulminado pela prescrição quinquenal. Mas isso não foi acolhido pelo magistrado. O juiz ressaltou que os direitos de natureza declaratória, como a emissão ou a retificação do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), para fins de obtenção de benefício junto ao INSS, não se sujeitam à prescrição.

A decisão foi fundamentada no artigo 11, parágrafo primeiro, da CLT que, de forma expressa, determina que as ações que visam a obtenção de anotações relativas ao contrato de trabalho e que servem de prova junto à Previdência Social não se sujeitam aos prazos prescricionais previstos para os créditos trabalhistas. Assim, não corre prescrição, total ou quinquenal, quanto ao direito do empregado de receber da empregadora o PPP corretamente preenchido.

O magistrado explicou que, nesses casos, os efeitos da sentença são meramente declaratórios, ou seja, representam apenas uma declaração das condições de trabalho do empregado para que, oportunamente e se for o caso, ele possa requerer o benefício no órgão previdenciário. Assim, por não envolver o pagamento de crédito decorrente da relação de emprego, não se justifica a sujeição desse direito a qualquer prazo prescricional. A empresa ainda poderá apresentar recurso ao TRT-MG.

Empresa restituirá descontos de contribuição negocial confederativa a empregado não sindicalizado

Cláusulas coletivas que estipulem a obrigação de pagamento de contribuição a trabalhadores não sindicalizados ferem o princípio constitucional que assegura a liberdade de associação e sindicalização, previsto no artigo 8º, V, da CF/88. Com esse entendimento, a juíza Célia das Graças Campos, na titularidade da Vara do Trabalho de Congonhas, julgou favoravelmente o pedido de um motorista para que lhe fossem restituídos os valores dos descontos realizados em seu contracheque a título de contribuição negocial confederativa.

Conforme explicou a magistrada, são admitidos quatro tipos de contribuição para as entidades sindicais: contribuição sindical (artigo 578 da CLT), a contribuição confederativa (inciso IV, do artigo 8º da CF/88), a contribuição assistencial (artigo 513 da CLT, alínea "e") e a mensalidade sindical. Contudo, somente a contribuição sindical é obrigatória para toda a categoria, uma vez que as demais somente podem ser descontadas dos empregados associados.

No caso, a julgadora constatou, mediante consulta aos holerites do trabalhador, que ele sofreu desconto salarial referente à "Cont Negocial Confederati". Por sua vez, a empregadora não comprovou a filiação sindical do trabalhador. Assim, concluindo pela ilegalidade da imposição do desconto para o empregado não sindicalizado, em face da violação ao disposto nos artigos 5º, XX, e 8ª, ambos da Constituição Federal, a juíza determinou que a empresa devolva ao trabalhador os valores descontados a esse título.

A empresa recorreu da decisão, que ficou mantida pela 2ª Turma do TRT mineiro. O acórdão cita a Súmula 666 do STF e o Precedente 119 do TST, pelo qual, o desconto da contribuição assistencial em favor do sindicato deve abranger apenas o trabalhador sindicalizado.

Turma não reconhece "troca de favores" em caso de testemunha que move ação contra a mesma empregadora

A Segunda Turma do TRT-MG julgou favoravelmente o recurso de um trabalhador para declarar a nulidade processual e determinar o retorno do processo à Vara de origem, para que seja ouvida uma testemunha que foi declarada "suspeita" pela juíza sentenciante, porque move ação contra a mesma empregadora e indicou o reclamante para testemunhar nesse outro processo em seu favor. Quem explica é a relatora do caso, desembargadora Maristela Iris da Silva Malheiros: "O artigo 447 do CPC/2015 aplicado, subsidiariamente, ao Processo do Trabalho (art. 769 da CLT), não estabelece como causa de suspeição ou impedimento o fato de a testemunha também mover ação contra a mesma empresa e ter indicado o reclamante como sua testemunha. O Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula 357, pacificou o entendimento a respeito da questão, definindo que não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador. Não se pode presumir, portanto, a existência de troca de favores. Se o juízo acolheu a contradita, sem ouvir a testemunha nem mesmo como informante, configurado está o cerceamento do direito de produzir prova pela parte interessada, principalmente quando os fatos discutidos poderiam ser esclarecidos pela testemunha".

Entendendo o caso - Na audiência de instrução, a juíza de 1º Grau indeferiu a oitiva da testemunha ao constatar que o reclamante prestou depoimento em ação ajuizada por ela contra as rés. Sob protestos do trabalhador, a juíza entendeu que estava caracterizada a troca de favores. Mas, para a desembargadora, a situação não implica na suspeição automática da testemunha, ainda que ela tivesse formulado idênticos pedidos na ação que propôs contra as rés, o que, aliás, nem chegou a ser comprovado. Segundo a relatora, esse entendimento já está sedimentado na Súmula 357 do TST e leva em conta a realidade vivida pelos trabalhadores que muitas vezes possuem apenas aquela testemunha, que é a única que teve ciência dos fatos discutidos na ação. Além disso, não existindo qualquer evidência de distorção proposital da realidade, como no caso, não se pode considerar suspeita a testemunha que unicamente exerce o direito constitucional de acessar o Poder Judiciário, destacou a julgadora.

Em seu voto, a desembargadora frisou que o artigo 829 da CLT e o artigo 447 do CPC/2015 não contemplam a hipótese de impedimento nem suspeição pelo fato de a testemunha possuir ação trabalhista contra a reclamada. Nesse quadro, não se pode presumir a ocorrência de "troca de favores", pois isso representaria restrição à garantia constitucional do direito de ação previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição da República. "Não havendo como simplesmente presumir a imparcialidade da testemunha, nesses casos, deve o juiz tomar o depoimento dela e apenas torna-lo imprestável se constatar qualquer indício de imparcialidade", ponderou a relatora.

Ela também fez questão de ressaltar que o juízo de primeira instância tem posição privilegiada para colher impressões sobre a segurança e isenção das declarações das testemunhas e a juíza, no caso, não destacou nenhuma atitude que comprovasse a real troca de favores, com exceção do fato de a testemunha contraditada pelas rés ser a única indicada pelo reclamante, o que, segundo a desembargadora, "definitivamente, não é de estranhar, dada a dificuldade do trabalhador de encontrar testemunhas dispostas a prestarem depoimento".

Para a relatora, ficou claro o prejuízo que a falta do depoimento trouxe ao reclamante: “basta notar que a maior parte dos seus pedidos foram julgados improcedentes por ausência de provas”, comentou.

“Tendo em vista que o reclamante lançou oportunamente seus protestos contra a declaração de suspeição da testemunha que apresentou, atendendo ao disposto no artigo 795 da CLT e sendo claro o prejuízo daí decorrente (art. 794 da CLT), deve-se dar provimento ao recurso para anular a sentença e determinar a reabertura da instrução processual para a colheita do depoimento da testemunha”, concluiu a desembargadora, no que foi acompanhada pelos demais julgadores da Turma.

Publicação em jornal convocando empregado a retornar ao trabalho por suposto abandono de emprego não gera danos morais

Uma trabalhadora buscou na Justiça do Trabalho indenização por danos morais afirmando ter sido ardilosamente convocada pela empresa para retornar ao trabalho mediante publicação em jornais. Segundo afirmou, a empregadora visava simular uma justa causa por abandono de emprego, fato esse que, além de ferir sua honra, maculou sua vida profissional. Para a empresa, não havia outra alternativa, pois não tinha conhecimento do paradeiro da empregada e o contrato necessitaria ser rescindido, já que todas as tentativas de encontrá-la foram frustradas.

O juiz de 1º grau deu razão à empregada e descaracterizou a justa causa por abandono de emprego, concedendo a indenização pedida, por entender que a publicação em jornais foi abusiva e prejudicial à reputação profissional da trabalhadora.

Mas esse não foi o entendimento do desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida, ao julgar favoravelmente o recurso apresentado pela empregadora. Conforme ponderou o julgador, a simples publicação de convocação em jornais em nada ofende a imagem do empregado. Isso só se daria se o objeto da publicação contivesse mensagem vexatória ou ofensiva, o que não ocorreu. “Isso porque a menção a abandono de emprego é publicação rotineiramente efetivada em qualquer jornal, não gerando mácula no histórico funcional de qualquer empregado, sobretudo considerando que a simples publicação não significa que a justa causa realmente se configurou”, explicou o desembargador.

Por fim, o magistrado destacou que a indenização por dano moral representa uma importante conquista trabalhista, que deve ser reconhecida e aplicada com equilíbrio e critério, caso contrário desvirtuaria sua finalidade.

Por essas razões, não identificando exposição da empregada a qualquer situação constrangedora, vexatória ou humilhante que pudesse representar ofensa à sua dignidade, honra ou à imagem, o relator deu provimento ao recurso para excluir da condenação a indenização por danos morais. O entendimento foi acompanhado pelos demais julgadores da Turma.

JT-MG confirma justa causa de trabalhador que postou comentários ofensivos na página da empregadora no Facebook

Uma fábrica de máquinas de construção dispensou por justa causa um empregado porque ele postou na página da empresa em uma rede social (Facebook) comentários ofensivos, além de uma foto com gesto obscuro. Inconformado com a medida, o trabalhador ajuizou reclamação trabalhista pedindo que a dispensa fosse convertida para sem justa causa, com pagamento das verbas rescisórias complementares e indenização por danos morais. Mas o juiz Paulo Emílio Vilhena da Silva, titular da 4ª Vara do Trabalho de Contagem, considerou válida a conduta da empregadora e julgou improcedente a pretensão.

Inicialmente, o magistrado explicou que o ônus da prova quanto à causa que motivou a dispensa, no caso, era do empregador. Sem essa prova, a dispensa seria considerada sem justa causa. Nesse sentido, aplicou a Súmula 212 do TST e os artigos 818 da CLT e 373, inciso II, do NCPC. Mas, após avaliar as provas levadas pelo empregador, o juiz acolheu a tese da defesa. No caso, ficou demonstrado que o profissional postou dois comentários, logo abaixo de uma foto publicada pela fábrica na rede social Facebook. Ele se referiu à empresa como "lixo" e "engana troxa". Com o último comentário publicou, ainda, uma foto de gesto obscuro.

"A conduta obreira teve conotação difamatória, atingindo a honra e boa fama do empregador", registrou o julgador na sentença, considerando extremamente grave a falta praticada pelo trabalhador. Para o juiz sentenciante, a conduta desconstituiu a confiança e o respeito que devem prevalecer em todo o contrato de trabalho.

Por fim, a decisão rejeitou o argumento de que o patrão deveria ter observado a gradação de pena. Ou seja, deveria ter aplicado pena mais branda antes de se valer da justa causa. "Em casos como tais, não há que se falar em gradação de penalidades, bastando uma única conduta para que seja possível a demissão por justa causa", explicou.

Diante desse cenário, foi mantida a dispensa motivada adotada pela fábrica e julgados improcedentes os pedidos de conversão da justa causa em dispensa imotivada e também o pedido de indenização por danos morais.

Houve recurso, mas o TRT de Minas manteve a decisão. A Turma de julgadores chamou a atenção para o fato de não se tratar de página criada e mantida pelo trabalhador, onde, em tese, haveria acesso restrito e maior liberdade de manifestação de pensamento. Ponderou-se que as ofensas dirigidas à empresa na própria página da empregadora podem ser visualizadas por clientes, empregados, fornecedores, etc. Para os julgadores, o empregado tentou manchar a reputação da empregadora perante todos aqueles que com ela têm relacionamento. "O ato praticado demonstra a violação ao respeito mútuo que deve permear o vínculo de emprego, revela prática voltada a lesar, abalar a dignidade e a reputação empresária", constou do acórdão, que reconheceu que a conduta tornou impraticável a continuidade do vínculo de emprego, com a quebra definitiva da confiança.

Concordância de empregado com imposição de venda de férias não isenta empregador de ressarcir os dias de descanso não usufruídos

O empregado pode requerer a conversão em dinheiro de 1/3 de suas férias anuais, o que equivale ao período de 10 dias, se considerando o prazo padrão de 30 dias. É uma faculdade conferida por lei e que se conhece por abono de férias ou abono pecuniário. Mas em razão dos objetivos das férias de garantir a saúde e segurança do trabalhador, bem como de seu convívio familiar, comunitário e político, a venda das férias não pode ser imposta pelo patrão. Ou seja, o empregado não pode ser forçado a vender suas férias, devendo fazê-lo somente por opção, conforme dispõe o artigo 143 da CLT.

E foi justamente esse o fundamento usado pelo desembargador Paulo Chaves Correa Filho, em sua atuação na 4ª Turma do TRT mineiro ao negar recurso da instituição financeira empregadora e manter a decisão de 1º grau que a condenou a pagar, em dobro, 10 dias de férias anuais não usufruídas (abono de férias) a um operador de crédito. Como registrou o relator, contrariando o argumento de que o trabalhador teria se valido da faculdade de receber o abono pecuniário, as testemunhas revelaram que havia uma política patronal interna no sentido de obrigar os empregados a venderem 10 dias de férias.

“Trata-se, conforme se infere, de faculdade conferida ao empregado, sendo, pois, ilegítima a imposição do empregador à conversão em pecúnia de 10 dias de férias”, concluiu o julgador, esclarecendo, por fim, que eventual anuência do empregado com a conversão de parte das suas férias em abono pecuniário não é capaz de afastar a ilicitude da conduta adotada pela empregadora, a quem é vedado impor essa condição.

Por essas razões, o julgador manteve a condenação, entendimento esse que foi acompanhado pelos demais julgadores da Turma.

Supressão de um dos dias de folga do trabalhador sem pagamento afronta boa fé e gera indenização

Parcela de natureza alimentar do executado, os salários são impenhoráveis, exceto em caso de valores superiores a 50 salários-mínimos mensais, conforme estabelece o artigo 833, parágrafo 2º, do novo CPC. Abaixo disso, não é possível a determinação de retenção de percentual do salário recebido pelo devedor, tendo em vista a vedação do inciso IV, desse mesmo artigo. A impenhorabilidade, nesse caso, decorre do fato de que a remuneração do trabalho realizado por pessoa física é indispensável à sua manutenção e sobrevivência. Com esse posicionamento, o desembargador Anemar Pereira Amaral, negou provimento ao recurso do trabalhador, julgado na 6ª Turma do TRT mineiro.

O ex-empregado pretendia a manutenção do bloqueio ou a penhora do percentual de 30% dos salários do executado. Afirmou que não há comprovação no sentido de que a conta corrente do devedor seja exclusiva para recebimento de salários. Defendeu a inexistência da impenhorabilidade em razão da natureza do débito trabalhista.

Rejeitando esses argumentos, o desembargador acentuou que, para a execução dos créditos trabalhistas, devem ser observados os trâmites legais, principalmente o disposto no artigo 833, IV, do NCPC, que veda a penhora sobre salários. Ao examinar os documentos juntados ao processo, o relator verificou que a quantia objeto de discussão representava o valor líquido de R\$1.398,00, que é o mesmo valor lançado no extrato. Seguindo a mesma linha de entendimento do juiz sentenciante, o desembargador ressaltou que esse extrato revela que a conta bancária do réu é a chamada conta fácil do Banco Bradesco, uma espécie de conta corrente cumulada com conta poupança, em que os valores depositados na conta corrente são transferidos automaticamente para a conta poupança.

Conforme acentuou o desembargador, diante de um débito e um crédito de natureza alimentar, não é razoável sacrificar-se o primeiro em prol do segundo, utilizando-se de atos vedados pelo ordenamento jurídico, ainda que limitada a penhora a determinado percentual dos valores recebidos mensalmente. Ademais, embora a execução vise a satisfazer os interesses do credor trabalhista, também deve se processar da maneira menos gravosa para o devedor, na forma do artigo 805 do NCPC.

Nessa mesma linha de entendimento, o julgador citou a Orientação Jurisprudencial nº 08 da SDI-1, do TRT mineiro: "MANDADO DE SEGURANÇA. BLOQUEIO DE CONTA BANCÁRIA. VALORES RESULTANTES DE SALÁRIO OU BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. (DJMG 22.08.2006) Fere direito líquido e certo da pessoa física impetrante a determinação de penhora ou bloqueio de valores existentes em sua conta bancária, quando resultantes de salário ou benefício previdenciário, por lei considerados absolutamente impenhoráveis (incisos IV e VII do artigo 649 do CPC)".

O relator não acolheu também o pedido de retenção de percentual do salário recebido pelo devedor, trazendo, ao final de seu voto, recentes julgados do TST que manifestaram esse mesmo entendimento. A Turma julgadora acompanhou o voto do desembargador.