

Clipping



05/05/2016

Testemunha impedida de depor por não portar identidade deverá ser ouvida

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou o retorno de um processo à 5ª Vara do Trabalho de Vitória (ES) para que seja ouvida uma testemunha cuja oitiva foi rejeitada porque não portava documento de identidade. Segundo a decisão, o artigo 828 da CLT não obriga a testemunha a apresentar em juízo documento de identificação civil, mas somente sua qualificação, com indicação de nome, nacionalidade, profissão e idade.

Na ação, ajuizada contra a Viplan Engenharia Ltda., o trabalhador pretendia o reconhecimento do vínculo de emprego, mas o juízo indeferiu a oitiva da única testemunha apontada por ele pela não apresentação do documento de identidade e por não ser reconhecida pela empresa, mesmo sob protestos do autor. Em recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES), ele disse que seu direito de defesa foi cerceado, pois o depoimento de sua testemunha era imprescindível para a demonstração do vínculo.

Para o TRT, porém, a qualificação da testemunha, prevista no artigo 414 do Código de Processo Civil de 1973, vigente à época, é ato imprescindível, e não é aceitável que compareça em juízo sem identificação. Ainda segundo o Regional, a dispensa de testemunha constitui faculdade do julgador, a quem compete exercer o juízo de relevância e pertinência da prova.

Esse entendimento não se manteve no TST. "Não consta do artigo 828 da CLT nenhuma indicação de obrigatoriedade no sentido de que a testemunha deva apresentar em juízo o seu documento de identificação civil", afirmou a relatora, desembargadora convocada Cilene Ferreira Amaro Santos. "Portanto, a exigência configura cerceamento de defesa".

A decisão foi unânime.

03/05/2016

Ministro divulga lista de expositores de audiência pública sobre divisor bancário

O ministro Cláudio Brandão, do Tribunal Superior do Trabalho, divulgou nesta terça-feira (3) a relação de expositores que participarão da audiência pública que discutirá o divisor a ser utilizado para cálculo das horas extraordinárias, que o TST realizará no dia 16 de maio. Os 19 pedidos de inscrições deferidos se dividirão em quatro painéis.

Os painéis reunirão representantes de sindicatos, federações e confederações tanto patronais quanto de empregados do setor bancário e financeiro e especialistas na área de cálculos, liquidação de sentenças judiciais e perícias contábeis. O ministro Cláudio Brandão indeferiu pedidos formulados por advogados ou pessoas sem vinculação a quaisquer entidades ou órgãos cuja atuação possa representar contribuição ao julgamento da questão jurídica em discussão, "particularmente nos seus contornos fáticos relacionados à elaboração das normas coletivas que amparam a pretensão deduzida e as consequências por ela produzidas".

Cada entidade terá prazo único e improrrogável de 15 minutos para a exposição de seus representantes, e poderá apresentar memoriais ou outros documentos que julgar adequados para o tema, que serão encartados nos autos. Veja a relação completa aqui.

O tema

O critério a ser utilizado para cálculo das horas extraordinárias é objeto de dois processos afetados para apreciação da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), com tramitação sob o rito dos recursos de revista repetitivos e que discutem matéria idêntica. O objetivo da audiência é reunir informações úteis à formação do precedente judicial que será aplicado em todas as causas no país nas quais o tema é discutido, conforme previsto na Lei 13.015/2014.

O ministro Cláudio Brandão explica que controvérsia relativa às horas extras dos bancários decorre do fato de as normas coletivas aplicáveis aos empregados de bancos públicos e privados determinarem a inclusão dos sábados e feriados no cálculo do valor do repouso semanal remunerado. Um dos recursos foi interposto pelo Banco Santander S. A., e o outro pela Caixa Econômica Federal, contra decisões de segunda instância.

Atualmente, existem somente no TST mais de dois mil processos sobre o tema. E, de acordo com o artigo 806-C da CLT, quando houver multiplicidade de recursos de revista fundados na mesma questão de direito, a matéria poderá ser afetada à SDI-1 ou ao Tribunal Pleno.

03/05/2016

Empresa pagará diferenças por reduzir salário de autônomo após formalização do vínculo de emprego

A Cartonagem São José Ltda., de Campo Grande (MS), foi condenada a pagar diferenças salariais a um auxiliar que trabalhou como autônomo e, depois de ter o contrato registrado, teve o salário reduzido. A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que reconheceu o vínculo de emprego no período de trabalho autônomo, comprovando a redução salarial após a formalização.

Na reclamação trabalhista, o auxiliar de carga e descarga informou que, desde fevereiro de 2008, trabalhava como autônomo. Após ação da fiscalização do trabalho, ele e outros trabalhadores foram registrados com data retroativa. Ele pedia a retificação da data de admissão e o pagamento de diferenças salariais, afirmando que, antes do vínculo, recebia cerca de R\$ 1.870 e, depois, passou a receber somente R\$ 754.

A tese do autor prevaleceu no juízo da 2ª Vara do Trabalho de Campo Grande (RS). A preposta da empresa não soube informar a data do início efetivo do trabalho, e testemunhas confirmaram a redução salarial. Para o juízo, a formalização do registro com data retroativa, sem alterar a forma e a quantidade do trabalho, não autorizava a empresa a reduzir salário, procedimento vedado no artigo 468, CLT. A empresa foi

condenando a retificar a data de admissão e salário o inicial, e a pagar as diferenças e reflexos até a dispensa, em 2009.

O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (RS) manteve a sentença, ao comprovar que, no período sem registro, o auxiliar trabalhava diariamente, com plena subordinação.

Em recurso ao TST, a Cartonagem defendeu a tese de que não se tratava de redução salarial, mas de admissão de forma retroativa "por conveniência das partes", a partir da qual o auxiliar deixou de prestar serviços para terceiros.

O relator, ministro Alexandre Agra Belmonte, entretanto, rejeitou a argumentação da empresa com base no acórdão regional, que comprovou a redução salarial com a formalização do vínculo de emprego e entendeu configurados no período de trabalho autônomo os requisitos da personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Para adotar entendimento contrário, seria necessário o reexame de fatos e provas, vedado pela Súmula 126 do TST. A decisão foi unânime.

03/05/2016

Mantida nulidade de justa causa de empregada que permitiu que seu ponto fosse registrado por colega

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho desproveu agravo de instrumento da Dan-Hebert Engenharia S.A contra decisão que reverteu a dispensa por justa causa de uma técnica de segurança no trabalho que permitiu que seu ponto fosse registrado por outro empregado, depois do seu horário de trabalho, a fim de receber horas extras. A empresa não cumpriu os requisitos da CLT para a admissibilidade do recurso.

A empregada foi demitida em julho de 2014, após cinco meses de emprego. Para a empresa de engenharia, a trabalhadora fraudou por meio de terceiros a marcação de seu cartão de ponto, e a quebra da relação de confiança foi entendida pela empresa como falta grave, sujeita a dispensa por justa causa de acordo com a alínea "b" do artigo 482 da CLT.

Malícia

Na reclamação trabalhista ajuizada na 1ª Vara de Trabalho de Palmas (TO), a técnica pediu a reversão da justa causa e o pagamento das verbas rescisórias. A alegação foi de que a Dan-Hebert teria engendrado um "plano" para dispensá-la por justa causa por ser detentora de estabilidade provisória conferida aos membros da Cipa. Segundo sua advogada, ela jamais teve a intenção de gerar horas extras indevidamente, e só permitiu uma única vez que o colega batesse seu ponto. Das outras vezes, ele o teria feito por iniciativa própria. Ainda de acordo com a advogada, a trabalhadora estranhava a atitude do colega, mas, "como não tinha malícia", jamais desconfiou que o colega pudesse se juntar à empresa a fim de provocar sua demissão.

O juízo de primeiro grau afastou o direito da empregada à conversão porque entendeu presentes os requisitos da proporcionalidade e da imediatidade para a justa causa. Julgou também que não existiu nenhum "plano" arquitetado pela Dan-Hebert. "Ela tinha consciência da incorreção de seus atos, tanto assim que procurou o gerente com o objetivo de confessá-los", disse o juiz.

Quanto à alegação de ofensa ao princípio da igualdade, por que a empregadora teria aplicado pena mais leve (advertência) ao outro empregado envolvido, a sentença afirma que cabe ao empregador, no uso de seu poder diretivo, avaliando o histórico

funcional de cada empregado e a gravidade da conduta, aplicar as penalidades que entender cabíveis e adequadas.

Equidade

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) reformou a sentença, anulando a justa causa. De acordo com o TRT, a empresa agiu de forma discriminatória e feriu o princípio constitucional da igualdade ao aplicar à trabalhadora, que gozava de estabilidade provisória, a pena mais gravosa, enquanto outro funcionário recebeu "mera advertência", embora ambos tenham incorrido na mesma conduta.

No agravo de instrumento ao TST, a Dan-Hebert reiterou o argumento de que as penalidades foram distintas porque somente a empregada teve vantagem salarial com o ato.

Para o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, relator do agravo, a empresa não conseguiu demonstrar de que forma a decisão regional teria violado o artigo 482 da CLT. Lembrou que o recurso foi interposto já na vigência da Lei 13.015/2014, que estabeleceu novos critérios de admissibilidade de recursos para o TST. Dessa forma, o apelo não pôde ser admitido porque a empresa indicou violação de uma parte diferente daquela da controvérsia que deu ensejo ao recurso, e também não expôs os fundamentos jurídicos que deveriam ser refutados.

A decisão foi unânime.



05/05/2016

Transferir trabalhador de cidade para puni-lo gera indenização

Transferir um trabalhador para sede da empresa que fica em outra cidade como punição por desempenho ruim é ilegal e gera indenização. O entendimento é da 4ª Vara do Trabalho de Brasília, que determinou que o trabalhador receba R\$ 10 mil de indenização por danos morais e reconheceu que a saída dele da companhia foi rescisão indireta, cabendo então o pagamento de verbas rescisórias devidas.

O juiz Carlos Augusto de Lima Nobre afirmou que, mesmo que o contrato do autor da reclamação preveja a possibilidade de transferência para qualquer unidade do grupo empresarial, ficou provado que a transferência do vendedor deu-se, conforme alegado na petição inicial, como forma de punição por baixo desempenho.

Enquanto a testemunha da empresa pouco falou sobre reuniões havidas para tratar da transferência de empregados, a testemunha do autor da reclamação foi detalhista a respeito das reuniões e das circunstâncias que envolveram as transferências, frisou o juiz. O depoente informou que, em uma reunião feita em meados de 2013, foi informado aos vendedores que haveria algumas transferências em razão de desempenho, o que incluía o autor da reclamatória. De Taguatinga (DF), ele foi enviado para a filial de Valparaíso (GO).

De acordo com o magistrado, não bastasse a prova de que a transferência foi pretexto para punir o reclamante por sua baixa performance, o que, por si só, já justifica a rescisão contratual por abuso de poder, conforme preceitua o artigo 483, alínea 'b' da Consolidação das Leis do Trabalho, o reclamante também formulou

pedido de rescisão em função do decréscimo salarial sofrido a partir de junho de 2013, quando foi transferido para a loja de Valparaíso, cujo volume de vendas menor diminuiu seus ganhos em comissão.

O trabalhador conseguiu provar que a empresa o pagava “por fora”. Para o juiz, isso, somado a transferência, caracteriza o menosprezo da empresa pelos seus empregados, em particular o autor da reclamação, vítima do abuso de poder da reclamada, que implicou na decretação da rescisão indireta. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-10.