



Número 19, Goiânia, 04 de novembro de 2019

INFORMATIVO DE PRECEDENTES E JURISPRUDÊNCIA TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

Este periódico tem por objetivos divulgar os eventos relacionados ao julgamento de casos repetitivos e destacar ementas recentes, inéditas, peculiares e/ou importantes deste Regional, não consistindo em repositório oficial de jurisprudência



MULTA DO ART. 477 DA CLT. FALECIMENTO DO EMPREGADO. INDEVIDA.

De acordo com a jurisprudência predominante, à qual se filia esta Turma, é inaplicável a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT na hipótese de extinção do contrato de trabalho pelo falecimento do empregado.

(PROCESSO TRT - ROT - 0010867-82.2017.5.18.0211, Relator: Juiz convocado JOÃO RODRIGUES PEREIRA, 3ª Turma, julgado em 11/10/2019).

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. COTA-PARTE PATRONAL. ISENÇÃO RECONHECIDA JUDICIALMENTE. SENAI.

O reconhecimento judicial do direito à isenção tributária das contribuições previdenciárias patronais possui natureza meramente declaratória, consistindo de matéria de ordem pública, não se confundindo com o instituto da transação sobre o direito de terceiros (União).

(PROCESSO TRT - AP-0011412-53.2015.5.18.0008, Relator: Desembargador WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª Turma, Publicado o Acórdão em 28/10/2019).



DISPENSA EM MASSA. REQUISITOS. NÃO CONFIGURAÇÃO.

A jurisprudência que vem se firmando no âmbito da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST é no sentido de que, afora o aspecto quantitativo, pertinente ao número de empregados desligados, deve ser levada em conta a repercussão econômica, social, política e assistencial que a dispensa possa ter acarretado, para a configuração da dispensa em massa ou coletiva. No caso, havendo substituição dos empregados, a hipótese se enquadra como dispensa plúrima, que ocorre no exercício do poder diretivo do empregador, e não como dispensa coletiva. E, nesse quadro, por não ter havido fechamento definitivo de vagas, era dispensável a participação do Sindicato da categoria.

(PROCESSO TRT – ROT-0011196-30.2017.5.18.0103, Relatora: Desembargadora SILENE APARECIDA COELHO, 3ª Turma, Publicado o Acórdão em 28/10/2019).



DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO.

O desconto efetuado no salário da autora e dos demais empregados, em razão do furto de um celular, ocorrido no empreendimento da reclamada, do qual não se teve notícias da autoria do delito, implica em inaceitável transferência dos riscos do empreendimento aos empregados. Comprovado o dano, a conduta ilícita da reclamada e o nexo entre ambos, a trabalhadora deve ser ressarcida pelo abalo moral sofrido, sendo devida a indenização postulada.

(PROCESSO TRT – RORSum-0011018-74.2019.5.18.0018, Relator: Desembargador WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª Turma, Publicado(a) o(a) Acórdão em 28/10/2019).

INTIMAÇÃO PRÉVIA PARA CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER.

A regra do art. 815 do NCCP, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho, garante que a execução de obrigação de fazer seja precedida de intimação do condenado. Assim, encontra guarida a pretensão da reclamada de que seja determinada intimação específica para o cumprimento de obrigação de fazer.

(PROCESSO TRT - RORSum - 0010593-49.2019.5.18.0082, Relator: Juiz convocado JOÃO RODRIGUES PEREIRA, 3ª Turma, julgado em 11/10/2019).

FRAUDE EM REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO. FALTA GRAVE. JUSTA CAUSA.

A empregada que, utilizando computador da empregadora, frauda o controle da jornada de trabalho para registrar a entrada de colega que não havia chegado ao estabelecimento patronal, pratica falta grave, capaz de sustentar a dispensa por justa causa, pois abala a fidedignidade, essencial ao vínculo empregatício, afetando a credibilidade mútua que deve existir entre os contratantes. específica para o cumprimento de obrigação de fazer.

(PROCESSO TRT – ROT-0010956-38.2017.5.18.0007, Relator: Desembargador GENTIL PIO DE OLIVEIRA, 1ª Turma, Publicado o Acórdão em 29/10/2019).

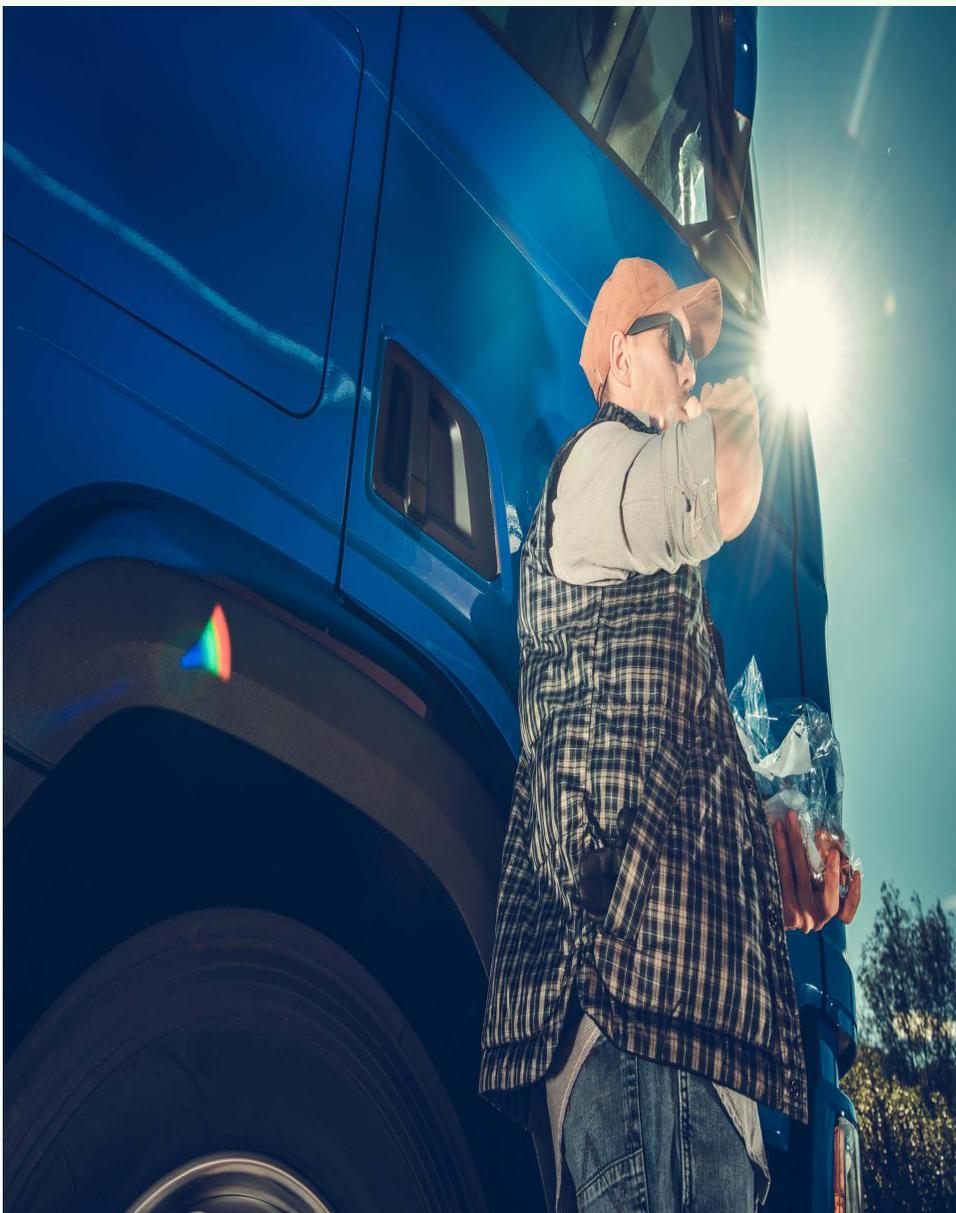


"EXTENSÃO. LICENÇA PATERNIDADE. LEI 11.770/2008. ADESÃO DA EMPRESA AO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ. CONDIÇÃO.

Para que o prazo da licença-paternidade seja estendido em 15 dias, nos termos do inciso II do art. 1º da Lei 11.770/2008, é necessário que a empresa tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã, conforme dispõe o inciso II do § 1º do mesmo artigo.

(TRT18, MSCiv - 0011020-69.2017.5.18.0000, Rel. PAULO PIMENTA, TRIBUNAL PLENO, 12/04/2018)."

(PROCESSO TRT – ROT-0012141-20.2017.5.18.0005, Relator: Desembargador WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª Turma, Publicado o Acórdão em 28/10/2019).



INTERVALO INTRAJORNADA FRACIONADO. MOTORISTA CANAVIEIRO. REFEIÇÕES NO INTERIOR DO VEÍCULO.

Existindo prova nos autos de que os motoristas realizavam as refeições dentro dos caminhões, durante os carregamentos/descarregamentos, quando estavam efetivamente trabalhando, verifica-se irregularidade na fruição do intervalo, já que, em verdade, não havia tempo de descanso para os trabalhadores. Dessa forma, o tempo de intervalo intrajornada fracionado, ainda que previsto em norma coletiva, não atendeu à finalidade da norma, qual seja conferir ao empregado a recuperação física e mental durante a jornada de trabalho, motivo porque deve-se manter a sentença que determinou o pagamento da hora intervalar, nos seus exatos termos.

(PROCESSO TRT – ROPS-0010343-90.2019.5.18.0122, Relator: Desembargador GENTIL PIO DE OLIVEIRA, 1ª Turma, Publicado o Acórdão em 29/10/2019).

RESCISÃO POR JUSTA CAUSA.
JOGADOR DE FUTEBOL.
SÚMULA DO ÁRBITRO DA
PARTIDA COM DESCRIÇÃO DE
AGRESSÃO FÍSICA PRATICADA
PELO AUTOR. PRESUNÇÃO
RELATIVA DE VERACIDADE.

A Súmula exarada pela equipe de arbitragem goza apenas de "presunção relativa de veracidade" (art. 58, do CBJD), que serve como "base de formulação da denúncia pela procuradoria ou como meio de prova, não constituindo verdade absoluta" (art. 58, § 1º, do CBJD). A partir do cotejo analítico de todo o acervo probatório existente nos autos, notadamente o depoimento do atleta que teria sido agredido, não é possível endossar a conclusão de que o autor praticou o ato de agressão física



que justificou a sua dispensa por justa causa. A justa causa é a mais dura penalidade aplicada ao empregado, cuja comprovação em juízo requer prova robusta, clara e convincente de sua gravidade, sem margens para dúvidas, o que não se verificou no caso dos autos. Deferido pedido de reversão da justa causa aplicada, com pagamento das verbas consectárias relatadas na exordial.

(PROCESSO TRT – ROT-0010157-26.2016.5.18.0008, Relator: Desembargador WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª Turma, Publicado o Acórdão em 30/10/2019).

JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA. PROVA INEQUÍVOCA.

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INEXISTÊNCIA DE PROVA DA FALTA GRAVE PRATICADA PELO EMPREGADO. ILEGITIMIDADE DA DISPENSA.

A dispensa por justa causa é a pena mais grave aplicável na esfera trabalhista, podendo trazer ao empregado consequências que transcendem o ambiente profissional. Em razão disso, a falta ensejadora da dispensa motivada exige prova cabal e inequívoca, ônus que incumbe ao empregador, por ser fato extintivo do direito postulado pelo obreiro (art. 818 da CLT c/c o art. 333, II, do CPC). Inexistindo prova da alegada falta grave praticada pelo empregado, e não sendo o empregado detentor de estabilidade no emprego, impõe-se a reversão da dispensa por justa causa aplicada ao reclamante para dispensa imotivada.



(PROCESSO TRT – ROT-0011540-83.2018.5.18.0003, Relator: Juiz convocado CELSO MOREDO GARCIA, 1ª Turma, Publicado o Acórdão em 29/10/2019)

JUSTA CAUSA. RECONHECIMENTO.

Para a caracterização da justa causa que resulte em rompimento do contrato de trabalho pelo empregador importa analisar se a conduta reprovável verdadeiramente ocorreu. Em caso afirmativo, é necessário averiguar se o ato faltoso é suficientemente grave e se configura alguma das situações tipificadas no artigo 482 da CLT, o que se deu no caso em exame.

(PROCESSO TRT – ROT-0010429-37.2018.5.18.0012, Relatora: Desembargadora ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS, 3ª Turma, julgado em 13/09/2019).

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. MOTIVAÇÃO COMPROVADA PELA EMPRESA.

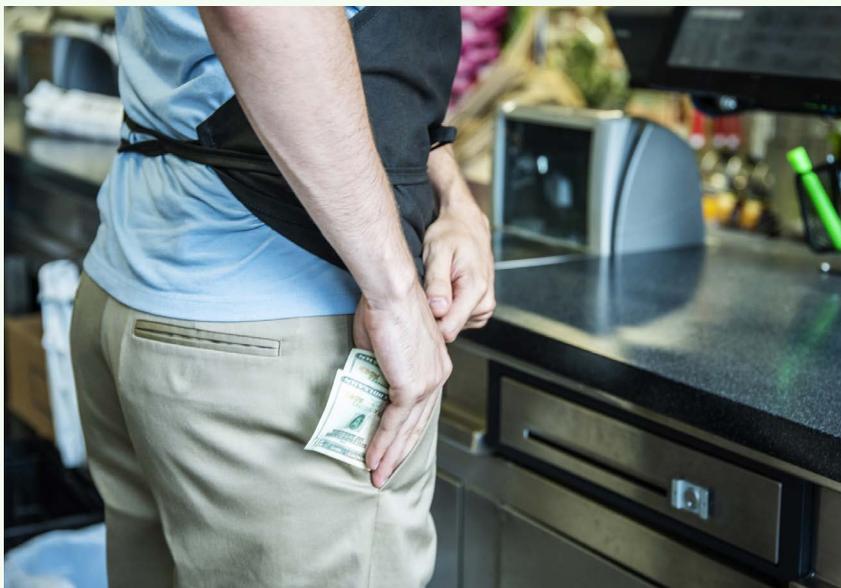
O ônus da prova dos fatos que importam em resolução contratual por justa causa incumbe ao empregador, a quem a forma de dissolução aproveita, considerando tratar-se de fato obstativo da continuidade do vínculo empregatício (art. 818, CLT e 373, II, CPC). Comprovada a prática pelo reclamante de atos de mau procedimento, resta legítima a resolução contratual por justa causa.

(PROCESSO TRT - RO – 0011843-62.2016.5.18.0005, Relator: Juiz convocado JOÃO RODRIGUES PEREIRA, 3ª Turma, Publicado o Acórdão em 21/10/2019)

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. PROVA ROBUSTA. ÔNUS.

A modalidade rescisória por justa causa demanda, a cargo do empregador (art. 818 da CLT c/c 373, II, do CPC), comprovação sólida e robusta da ocorrência da conduta faltosa cometida pelo empregado, com gravidade proporcional ao merecimento da punição, na forma estabelecida pelo art. 482 da CLT, bem como observância ao princípio da imediatidade. Observados os requisitos, mantém-se a justa causa aplicada. Recurso obreiro desprovido.

(PROCESSO TRT - RO – 0010873-13.2018.5.18.0128, Relatora: Juíza convocada CLEUZA GONÇALVES LOPES, 2ª Turma, Publicado o Acórdão em 11/10/2019).



DISPENSA POR JUSTA CAUSA. COMPROVAÇÃO DA FALTA GRAVE. PROVA ROBUSTA.

A configuração da justa causa que enseja a ruptura do contrato de trabalho, por se tratar de penalidade máxima aplicável ao trabalhador, depende de prova robusta e inequívoca acerca do ato faltoso imputado ao empregado, cujo ônus é do empregador que o alega. Restando comprovada a falta grave praticada pelo empregado, deve ser mantida a sentença que rejeitou o pedido de reversão da justa causa em dispensa imotivada.

(PROCESSO TRT - RO - 0010314-61.2019.5.18.0018, Relatora: Desembargadora IARA TEIXEIRA RIOS, 1ª Turma, Publicado o Acórdão em 04/10/2019).

JUSTA CAUSA. PROVA ROBUSTA.

O ônus probatório do cometimento de ato faltoso pelo empregado incumbe ao empregador, por força dos artigos 818, II, da CLT, e 373, II, do CPC/2015. *In casu*, não há justificativa à ruptura contratual por justa causa, uma vez que não há provas de que o empregado tenha efetivamente se apropriado indevidamente de valores pertencentes à reclamada ou a seus parceiros comerciais. Recurso patronal desprovido.

(PROCESSO TRT - ROT-0011208-47.2019.5.18.0241, Relator: Desembargador GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO, 2ª Turma, Publicado o Acórdão em 03/10/2019).

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. COMPROVAÇÃO DA FALTA GRAVE. SENTENÇA MANTIDA.

Compete ao empregador demonstrar a ocorrência de circunstância apta a ensejar a dispensa por justa causa, a teor dos artigos 818 da CLT e 373, II, do CPC/2015. Havendo nos autos elementos probatórios suficientes acerca da falta grave praticada pelo empregado, correta a sentença que manteve a justa causa aplicada.

(PROCESSO TRT - RO-0011483-24.2016.5.18.0007, Relator: Desembargador GENTIL PIO DE OLIVEIRA, 1ª Turma, Publicado o Acórdão em 30/09/2019).



DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA.

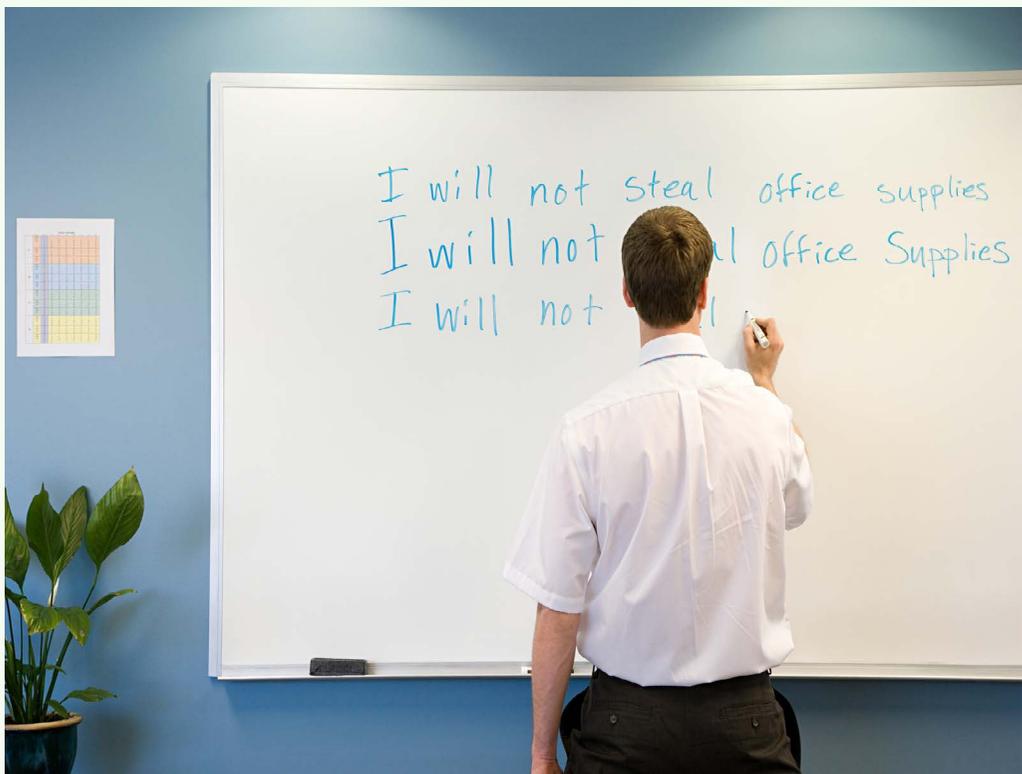
A dispensa por justa causa é a penalidade mais grave que pode ser imposta ao empregado e, portanto, deve ser cabalmente demonstrada pelo empregador, ônus do qual se desvencilhou a contento.

(PROCESSO TRT – RO-0010885-17.2018.5.18.0002, Relator: Desembargador WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª Turma, Publicado o Acórdão em 10/09/2019).

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. PROVA ROBUSTA. ÔNUS.

A justa causa é a punição mais grave que se pode aplicar ao empregado, uma vez que pode macular sua vida profissional. Por isso, é do empregador o ônus de provar que o empregado cometeu falta grave punível por meio de despedida motivada, ressaltando que tal prova deve ser robusta e convincente. No caso vertente, não restou comprovado que o reclamante cometeu falta grave suficiente para justificar a sua dispensa por justa causa, razão pela qual deve ser mantida a sentença neste particular.

(PROCESSO TRT - RO - 0011342-97.2018.5.18.0083, Relator: Desembargador ALDON DO VALE ALVES TAGLIALEGNA, 1ª Turma, Publicado o Acórdão em 11/10/2019)



JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA.

A dispensa por justa causa é a punição mais grave que se pode aplicar ao empregado. Por isso, a sua configuração exige prova robusta, convincente. É do empregador o encargo de provar que o empregado cometeu falta grave punível por meio de despedida motivada. Desincumbindo-se de seu ônus probatório, impõe-se a confirmação da dispensa por justa causa.

(PROCESSO TRT - RO – 0010898-98.2017.5.18.0083, Relator: Desembargador ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3ª Turma, Publicado o Acórdão em 03/10/2019).

JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA.

A rescisão contratual por justa causa, máxima penalidade aplicada ao empregado, suprime dele os direitos legalmente estabelecidos da despedida imotivada, por isso exige prova inarredável das faltas cometidas, cujo ônus é do empregador, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego. Não provado o ato faltoso, impõe-se a reversão da justa causa. Recurso patronal a que se nega provimento.

(PROCESSO TRT – RO-0011664-66.2018.5.18.0003, Relatora: Desembargadora KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, 2ª Turma, Publicado o Acórdão em 16/07/2019)