

REVISTA MELLO SANTOS

revista de informativo jurídico

Curitiba, quinta-feira, 05 de julho de 2018

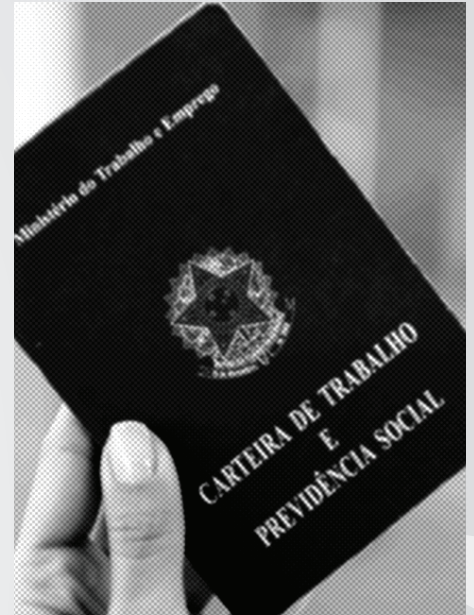
REFORMA TRABALHISTA o que esperar?

EDISON MELLO

Com fito de criar uma discussão sadia, a partir desta e durante mais algumas publicações, contextualizaremos de forma a verificar o que mudou nas relações entre empregador e empregado. Fato é que encontramos ainda forte resistência por parte de Sindicatos e a insegurança jurídica nos Tribunais do Trabalho. Pelos Sindicatos, a forte resistência quanto a inexigibilidade da cobrança da contribuição sindical; pelos julgadores a falta de consenso na aplicação e interpretação de alguns pontos da lei (Lei nº 13.467/2017, alcunhada como "Reforma Trabalhista"), o que tem feito com que vários questionamentos sejam submetidos, destarte, às Cortes Estaduais e mais à frente às Cortes Superiores, seja quanto à violação de texto constitucional ou infraconstitucional.

Não resta dúvida como reflexo imediato

a drástica diminuição de novas demandas, fruto da necessidade de melhor observação de ambas as partes, seja da responsabilidade no pedir, assim como do cumprimento de obrigações por parte dos empregadores. A exemplo disso, os pedidos de condenação em danos morais nas suas diversas vertentes, onde praticamente se havia perdido o senso de responsabilidade no pedir, agora se não comprovado, será alvo de severas perdas ao reclamante irresponsável, assim como o falso testemunho que num período muito curto já teve mais testemunhas presas, ao menos que se tem conhecimento, do que outrora, quando e muito, havia condenação pecuniária. Novidades da lei já se tornaram realidade, estatisticamente, já se comprova um grande número de demissões por mútuo acordo, assim como a contratação de empregados para trabalho intermitente, novidades estas, que se aposta que



vieram para ficar.

Dos benefícios destas novidades e outras da lei, deixamos para a próxima publicação.

FALSO TESTEMUNHO pode levar a prisão?

VALDERI DE PAULA

Juiz determina a prisão de testemunhas por crime de falso testemunho.

Comum para os profissionais que militam na seara trabalhista, as audiências inaugural e de prosseguimento, também chamada de audiência de instrução, especialmente quanto a esta última em razão do depoimento das partes e da oitiva de testemunhas, é do

ato a advertência do Juízo quanto ao crime de falso testemunho, crime previsto no art. 342 do Código Penal. A pena para quem mente em juízo, que pode ser descoberto em audiência ou no curso do processo, prevê reclusão de 2 a 4 anos mais multa. Não muito comum a decretação de prisão em audiência, essa semana (dia 08/05, terça-feira) em uma audiência de instrução no Posto de Atendimento da Justiça do Trabalho em Campo Largo/PR, duas testemunhas tiveram a prisão determinada por mentirem em juízo. A

mentira foi descoberta por causa de um áudio anexado ao processo pelo reclamante, gravada pelo reclamante em uma reunião na sede da reclamada com os empregados, fala diversa das duas testemunhas e do preposto da reclamada em juízo, o que levou o Dr. Marlos Augusto Melek a determinar a prisão das duas testemunhas e, diante da ausência de compromisso quanto à verdade pelo preposto, não pode ser detida, mas foi multada em R\$ 5 mil reais. Encaminhadas à Polícia Federal, as testemunhas foram ouvidas e liberadas.

REFORMA TRABALHISTA II

a petição inicial e o valor da causa.

EDISON MELLO

Antes da reforma, não era exigido a indicação do valor da causa como requisito da petição inicial, em razão do princípio da simplicidade, salvo no procedimento sumaríssimo (CLT, art. 852-B), cujo trâmite é específico e onde se é indispensável o valor da causa e a liquidação de cada um dos pedidos, dada a limitação do valor da causa em até 40 salários mínimos. Ausente o valor da causa, o juiz para fins de alçada, procedia à sua fixação de ofício (cf. art. 2º, § 2º, da Lei 5.584/1970).

Com o advento da reforma trabalhista, o pedido contido na inicial deve ser certo, determinado, líquido e exigível, portanto, devendo a inicial conter a indicação do valor de cada pedido, tal como no procedimento sumaríssimo, que por via de consequência será o valor da causa a soma destes.

A partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, o artigo 840 da CLT que permaneceu por anos sem mencionar o valor da causa, teve significativa alteração, passando além dos requisitos em relação ao pedido, a exigência da indicação do valor da causa, elemento utilizado como base de cálculo para

vários valores, tais com aplicação da litigância de má-fé, custas e outras despesas processuais, bem como depósito prévio em ações rescisórias.

A ausência de cumprimento desses requisitos (CLT, art. 840, § 3º), previu o legislador, a imediata extinção, sem resolução do mérito, no entanto, em razão da impossibilidade neste momento de se concluir que a nova CLT tenha revogado tacitamente o artigo 2º, § 2º, da Lei 5.584/1970, cabe aos operadores do direito reter que a causa

de pedir ainda continua a ser um elemento sem exigência nas petições iniciais trabalhistas, dada a sua simplicidade com breves exposições dos fatos.

Outrossim, se há previsão legal de extinção do processo, sem resolução do mérito, a inobservância do § 1º, do artigo 840 da CLT, poderá trazer prejuízos para a parte, o que reclama do profissional o devido cumprimento da norma, liquidando os pedidos e atribuindo um valor à causa.

