

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 058

20/07/2018

### Sumário:

- **COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL - RECURSOS HUMANOS**
- **READMISSÃO DO EMPREGADO - GENERALIDADES**



## COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL RECURSOS HUMANOS

A comunicação interpessoal é uma arte humana de se expressar com indivíduos ou grupos de pessoas, além das próprias palavras.

Não há exatamente uma receita pronta e nem tanto uma fórmula científica para se ter uma eficiente comunicação interpessoal.

Uma pessoa poderá ter uma boa cultura, ter uma boa fluência verbal, ser extrovertida, etc., no entanto a sua comunicação é um tanto pobre. Sabe-se que poucas pessoas que tem esta habilidade natural, alcançam seus objetivos com mais facilidade.

Exemplo: Se você é candidato(a) a uma vaga de emprego, a comunicação interpessoal é um peso relevante para ser selecionado(a).

Pesquisas entre profissionais de comunicação, apontam alguns defeitos que contribuem para o insucesso, os quais citamos algumas:

- O vício - Aquele que repetidamente expressa: "não é mesmo"; "tá"; "né", "entende?", etc.
- Timidez - Sujeito amorfo. Aquele que fala baixinho, não olha para o grupo, cabeça baixa, etc.
- Voz - Aquele que tem uma voz de "taquara rachada", fala muito baixo ou alto, "fala-mansa", fala muito lento, péssima dicção, etc.
- Controle Emocional - Aquele que se descontrola emocionalmente por qualquer negativismo. Deixa levar pelas influências negativas.
- Detalhista - Aquele que dá muitas voltas para falar sobre um pequeno assunto.
- Só eu - Aquele que não sabe ouvir as pessoas. Saber ouvir é uma arte.

Algumas recomendações:

- Use e abuse de gestos.

- Expresse com o seu corpo.
- Use sempre o sorriso. Lembre-se que acionamos 72 músculos para franzir a testa e somente 14 para sorrir.
- Use a expressão facial.
- Fale o suficiente, alto e claro.

### Inventário de Comunicações Interpessoais

Este inventário lhe oferece uma oportunidade de fazer um estudo objetivo do grau e dos padrões de comunicação em suas relações interpessoais. Ele permitirá que você compreenda melhor a maneira como você se apresenta e age ao se comunicar com pessoas em seus contatos e atividades diárias.

Ao responder as questões, considere seu relacionamento com pessoas que não sejam membros de sua família;

Responda às questões tão rapidamente quanto puder e de acordo com o que você estiver sentindo no momento (não da maneira como você se sente usualmente ou estava sentindo na semana passada, por exemplo);

Faça o estudo sozinho e sem conversar com seus colegas (você poderá discuti-lo depois, uma vez completado o estudo. Não altere quaisquer das respostas, pois isso fará com que o mesmo perca o seu valor;

É imprescindível que as respostas sejam bastante honestas. Use de total franqueza, uma vez que as respostas terão caráter confidencial.

A alternativa "sim" deve ser usada quando a questão pode ser respondida como: "acontece na maior parte das vezes ou usualmente".

A alternativa "não" deve ser usada quando a questão pode ser respondida com um "raramente" ou "nunca".

A alternativa "às vezes" deve ser assinalada quando você definitivamente não puder responder com um "sim" ou um "não". Use esta coluna o mínimo que puder.

Leia cada questão com cuidado. Se você não puder dar uma resposta exata a uma questão, responda-a da melhor forma que puder (não deixe de responder a quaisquer das questões). Não há respostas certas ou erradas. Responda de acordo com a maneira que você sente neste momento. E lembre-se que você não deve se referir a membros da família ao responder as questões.

Nº	QUESTÕES	SIM	NÃO	ÀS VEZES
01	Em conversas, as palavras lhe saem como você gostaria que elas saíssem?			
02	Quando alguém lhe faz uma pergunta que não seja clara, você pede para a pessoa explicar o significado da mesma?			
03	Quando você está tentando explicar alguma coisa, as pessoas tendem a "botar palavras em sua boca"?			
04	Você simplesmente presume que a outra pessoa sabe o que você quer dizer, sem que você tenha que explicar o que você quer realmente dizer?			
05	Você costuma pedir à outra pessoa lhe dizer como ela se sente sobre o ponto que você quer provar?			
06	É difícil para você conversar com outras pessoas?			
07	Em conversa, você fala sobre coisas que são de interesse tanto para você como para a outra pessoa?			

08	Você acha difícil expressar suas idéias quando as dos membros que o circundam são contrárias às suas?			
09	Em conversas, você tenta se colocar no lugar da outra pessoa?			
10	Em conversas, você tem a tendência de falar mais do que a outra pessoa?			
11	Você está ciente de que o tom de sua voz pode afetar os outros?			
12	Você evita dizer algo que você sabe só irá ferir os outros ou piorar as coisas?			
13	É difícil para você aceitar críticas construtivas de outros?			
14	Quando alguém fere seus sentimentos você discute o fato com a pessoa?			
15	Você se desculpa, depois, com alguém cujos sentimentos você tenha possivelmente ferido?			
16	O fato de alguém não concordar com você o deixa "bastante" chateado?			
17	Você acha difícil pensar com clareza quando você está zangado com alguém?			
18	Você deixa de discordar de outros porque você tem medo que eles fiquem zangados?			
19	Quando um problema surge entre você e uma outra pessoa, você consegue discuti-lo sem ficar zangado?			
20	Você está satisfeito com a maneira pela qual você resolve suas diferenças com os outros?			
21	Você fica amuado e aborrecido por muito tempo quando alguém o perturba?			
22	Você fica pouco a vontade quando alguém o elogia?			
23	De modo geral, você é capaz de acreditar nos outros?			
24	Você acha difícil exaltar/louvar e elogiar os outros?			
25	Você tenta deliberadamente esconder suas falhas dos outros?			
26	Você ajuda os outros a lhe entenderem dizendo como você pensa, sente e no que acredita?			

27	É difícil para você confiar aos outros?			
28	Você tem a tendência de mudar de assunto quando seus sentimentos entram numa discussão?			
29	Em conversas, você deixa a outra pessoa terminar de falar antes de reagir a o que ele está dizendo?			
30	Você nota às vezes não estar prestando atenção?			
31	Você tenta ouvir procurando o significado que se quer transmitir quando alguém está falando?			
32	Os outros parecem ouvi-lo quando você está falando?			
33	Numa discussão, é difícil para você ver as coisas através dos pontos de vista da outra pessoa?			
34	Você finge estar ouvindo a outras pessoas quando na verdade você não está?			
35	Em conversas, você consegue diferenciar o que a pessoa está dizendo do que ela pode estar sentindo?			
36	Ao falar, você procura se manter ciente de como as pessoas estão reagindo aquilo que você está dizendo?			
37	Você sente que os outros desejariam que você fosse um tipo diferente de pessoa?			
38	As outras pessoas entendem seus (os de você) sentimentos?			
39	Os outros costumam dizer que você sempre pensa estar certo?			
40	Você admite estar errado quando você sabe que você está errado sobre alguma coisa?			

#### GABARITO

QUESTÕES	SIM	NÃO	ÀS VEZES
01	03	01	02
02	03	01	02
03	01	03	02
04	01	03	02
05	03	01	02
06	01	03	02
07	03	01	02
08	01	03	02

09	03	01	02
10	01	03	02
11	03	01	02
12	03	01	02
13	01	03	02
14	03	01	02
15	03	01	02
16	01	03	02
17	01	03	02
18	01	03	02
19	03	01	02
20	03	01	02
21	01	03	02
22	03	01	02
23	03	01	02
24	01	03	02
25	01	03	02
26	03	01	02
27	01	03	02
28	01	03	02
29	03	01	02
30	01	03	02
31	03	01	02
32	03	01	02
33	01	03	02
34	01	03	02
35	03	01	02
36	03	01	02
37	03	01	02
38	03	01	02
39	01	03	02
40	03	01	02

**TOTAL DE PONTOS =>**

40 a 58 pontos	SOFRÍVEL
59 a 83 pontos	SOFRÍVEL/ACEITÁVEL
84 a 120 pontos	ACEITÁVEL



## READMISSÃO DO EMPREGADO GENERALIDADES

### Readmissão do empregado no período de 90 dias - Caracterização de fraude

De acordo com a Portaria nº 383, de 19/06/92, DOU de 22/06/92, do Ministério do Trabalho e da Administração, proíbe a prática de dispensas sem justa causa e seguidas de recontração dentro do prazo de 90 dias ou de permanência do empregado em serviço.

Segundo a Portaria, esta operação caracteriza-se fraudulenta, em decorrência do fracionamento do vínculo empregatício e diminuição de recursos do FGTS, que conseqüentemente afeta na diminuição de aplicação de recursos financeiros na construção de habitações populares, obras de saneamento urbano e infra-estrutura.

A fiscalização do trabalho, verificada a prática da rescisão fraudulenta, levantará todos os casos de rescisão ocorridos nos últimos 24 meses, envolvendo a possibilidade de ocorrência de fraude no sistema de seguro-desemprego.

A sanção pecuniária vai desde a multa administrativa determinada pela fiscalização do trabalho, passando pelo reembolso do FGTS sacado pelo empregado indevidamente e multa de 400 UFIR até 40.000 UFIR, segundo a natureza da infração, determinada pela legislação do seguro-desemprego.

## **Unicidade contratual**

Havendo a readmissão do empregado, o período anteriormente trabalhado na empresa, ainda que não contínuos, são computados como tempo de serviço, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente (art. 453 da CLT).

*Súmula nº 138 do TST*

*Súmula nº 20 do TST*

**PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 59**

*"Prestação de serviços a pessoas jurídicas distintas, ainda que sediadas no mesmo condomínio. Empregadores distintos, sem configuração de grupo econômico." ( TRT/SP - 01014200000902005 - RO - Ac. 1ªT 20040154763 - Rel. PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA - DOE 20/04/2004).*

*" Princípio da continuidade da prestação laboral. Presunção "juris tantum". Dentre os princípios que regem o Direito Material do Trabalho, temos o da continuidade da prestação laboral. Prevalece, sob sua óptica, a ininterruptividade do vínculo de emprego, especialmente quando havia efetivo registro em CTPS e, logo em seguida, passa a existir contratação de forma diversa. Consequentemente, há presunção "juris tantum" da unicidade contratual, no caso, admitindo que o empregador faça prova em sentido contrário." (TRT/SP - 13045200390202000 - RO - Ac. 3ªT 20030557229 - Rel. MERCIA TOMAZINHO - DOE 04/11/2003).*

*"Entre os princípios norteadores do direito do trabalho destaca-se o da primazia da realidade. Estando comprovada a sucessão empresarial é de se reconhecer a unicidade contratual." (TRT/SP 20000383400 RO - Ac. 10ªT. 20010816750 DOE 08/02/2002 Rel. VERA MARTA PUBLIO DIAS)*

*"Fraudulenta a rescisão contratual se o reclamante permaneceu prestando serviço para a reclamada nas mesmas funções (ainda que por interposta e conivente empresa de trabalho temporário), tendo sido pela própria reclamada posteriormente "readmitido" com salário inferior ao anteriormente percebido. Inteligência do Código Social de 1943 (artigos 9º e 468) e do Colendo TST (Enunciado nº 20) para decretação de unicidade contratual e consectários legais." (TRT/SP 20010211599 RO - Ac. 04ªT. 20020395331 - DOE 21/06/2002 Rel. RICARDO VERTA LUDUVICE)*

*"A verificação de Grupo Econômico, não configura por si só, a unicidade contratual de empregado que se ativou sob o comando de várias empresas componentes, através de distintos contratos de trabalho, ainda que em bases territoriais sindicais diversas. O § 2º do art. 2º da CLT fixa apenas a solidariedade entre elas, pelos contratos mantidos. Fraude não se presume, devendo ser provada para que possa ser tomada como tal. Por sucessivos contratos de trabalho, o trabalhador tem a proteção do disposto no art. 453 da CLT, para considerá-los como únicos, salvo se tiver recebido indenização legal, como se verifica com a liberação de depósitos fundiários e o pagamento da multa de 40% correspondente." (TRT-SP 19990560490 - RO - Ac. 03ªT. 20000105060 - DOE 28/03/2000 - Rel. DECIO SEBASTIAO DAIDONE)*

*"Não se pode falar em unicidade contratual, pois o reclamante ficou sem trabalhar mais de um mês entre uma rescisão e outra. O artigo 453 da CLT determina que se o empregado recebeu a indenização legal não há a soma do tempo de serviço. No caso, o reclamante recebeu os depósitos do FGTS, que substituem a indenização por tempo de serviço e também a indenização de 40% do FGTS. Logo, não se pode falar em unicidade contratual, sendo que o En. 20 do TST não se aplica ao caso dos autos, pois não houve fraude na contratação, nem se pode mais presumir fraude, em razão da aplicação do FGTS." (TRT-SP 02990326388 - RO - Ac. 03ªT. 20000352378 - DOE 18/07/2000 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS)*

*"As anotações constantes da Carteira de Trabalho só poderão ser infirmadas por prova de solidez inconteste, não se sensibilizando perante prova testemunhal inconsistente, desprestigiada pela realidade dos autos em sede probatória (princípio de valoração da prova)." (TRT-SP 02990318946 - RO - Ac. 05ªT. 20000369840 - DOE 04/08/2000 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA)*

*"Unicidade do contrato de trabalho. Não se mantém a parte final do art. 453 da CLT que exclui o cômputo do período anterior no tempo de serviço do empregado quando aposentar-se espontaneamente, diante do texto do art. 49, I, "b", da Lei nº 8213/91." (TRT-SP 02990148005 - RO - Ac. 08ªT. 20000374428 - DOE 08/08/2000 - Rel. JOSE CARLOS DA SILVA AROUCA)*

*"Patente as fraudes nas rescisões contratuais, tais atos são considerados nulos de pleno direito, reconhecendo-se o contrato de trabalho como único. Apelo patronal que se nega provimento." (TRT-SP 19990406840 - RO - Ac. 10ªT. 20000493303 - DOE 13/10/2000 - Rel. VERA MARTA PUBLIO DIAS)*

*"Com relação à existência de unicidade de contrato de trabalho, e a teor do disposto nos artigos 818, da CLT e 333, I, do CPC, a prova tem que ser cabal e robusta quanto aos fatos alegados. Consequentemente, ela requer comprovação irretorquível, inexistente nos autos." (TRT-SP 02990081849 - RO - Ac. 05ªT. 20000044665 - DOE 25/02/2000 - Rel. HIDEKI HIRASHIMA)*

*"Unicidade Contratual - Presunção de Fraude - Ocorrência - A demissão do empregado seguida de readmissão em curto prazo implica no reconhecimento da unicidade dos contratos de trabalho havidos, pois, consoante a inteligência do enunciado nº 20 da Súmula do TST, há aí uma presunção iuris tantum de veracidade de que tal fato se deu com vistas a lesar direitos trabalhistas, presunção que admite prova em*

*contrário pelo empregador de que a despedida foi legal e não visava à fraude, ônus do qual, na hipótese, não se desvendou. Unicidade contratual que se reconhece" (Vara do Trabalho de Sinop-MT - Relator: Juiz Roberto Benatar).*

*"Readmissão - Curto Espaço de Tempo - Fraude - Pedido de Diferenças Salariais - Reconhecimento - Verificados apenas 11 dias entre a despedida e a readmissão do reclamante, que voltou a trabalhar com remuneração inferior àquela anteriormente percebida, há que se reconhecer a fraude da rescisão, mantendo-se a condenação ao pagamento de diferenças salariais. Aplicação do entendimento jurisprudencial de que trata o En. nº 20 da Súmula de Jurisprudência do TST. Apelo a que se nega provimento" (Ac. 00706.451/97-0 RO - Juraci Galvão Júnior - Juiz-Relator - 3ª Turma - Julg.: 31.08.2000 - Publ. DOE-RS: 25.09.2000).*

*"Curto Lapso Temporal entre Dois Contratos de Trabalho - Presunção de Fraude - Unicidade Contratual - Prescrição - A rescisão contratual seguida de readmissão em curto lapso temporal não é motivo suficiente para presumir fraude na rescisão do primeiro contrato de trabalho, mormente quando a transitoriedade da atividade é inerente à sua natureza. Deve ser comprovada eventual infração às normas que autorizam essa espécie de pac-tuação. Nesse sentido o precedente do Tribunal Superior do Trabalho que, em Incidente de Uniformização de Jurisprudência, cancelou o Enunciado nº 20: No julgamento do recurso de revista, a maioria dos Ministros da Terceira Turma desta Corte considerou impertinente presumir-se a fraude na hipótese de celebração de sucessivos contratos de trabalho com readmissão em curto espaço de tempo, em contraposição ao entendimento consignado no Enunciado nº 20 do TST, em que se registra: Resilição contratual. Não obstante o pagamento da indenização de antigüidade, presume-se em fraude à lei a resilição contratual, se o empregado permaneceu prestando serviço ou tiver sido, em curto prazo, readmitido. Em consequência, suscitou-se incidente de uniformização de jurisprudência. A Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos desta Corte, no parecer de fls. 447-448, propôs o cancelamento do teor do Enunciado. Com efeito, merece ser cancelado o Enunciado nº 20 desta Corte. O referido verbete sumular foi editado em 1970, época em que vigia o direito à indenização por antigüidade, com vistas a fazer frente à situação em que a empresa, com o intuito de obstar a aquisição pelo empregado da estabilidade decenal prevista no art. 492 da CLT, simulava a rescisão de seu contrato de trabalho. O empregado continuava a prestação dos serviços, porém com a celebração de novo contrato de trabalho. Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, com a instituição generalizada do regime do FGTS, restou revogado o art. 492 da CLT, não mais subsistindo a indenização por antigüidade, remanescendo apenas o direito adquirido daqueles que à época já haviam alcançado o direito à estabilidade ali prevista. Não obstante ser plausível que atualmente ocorram situações similares àquela em que está baseado o verbete sumular, entendo incabível a presunção de fraude à lei ali em evidência, apenas em razão da continuidade na prestação de serviços ou da readmissão do empregado em curto espaço de tempo. A fraude e, principalmente o prejuízo advindo ao trabalhador em face da rescisão contratual, devem estar objetivamente comprovados no caso concreto, incumbindo esse ônus não mais ao empregador, mas ao empregado, que, muitas vezes tem o contrato de trabalho rescindido no seu interesse. Diante do exposto, deverá ser cancelado o Enunciado nº 20 desta Corte (grifos nossos). Afastada a unicidade contratual, resta prescrito o direito de ação relativo ao primeiro contrato de trabalho extinto há mais de dois anos do ajuizamento da presente reclamatória. Recurso Ordinário do Reclamante a que se nega provimento (TRT-PR-01701-2000-022-09-00-2-ACORDAO-23362-2003 - Relator: Exmo Juiz Ubirajara Carlos Mendes - Publicado no DJPR em 24/10/03).*

### **Readmissão do empregado na mesma função com salário inferior - Caracterização de fraude**

Observado a unicidade contratual, presume-se fraude a readmissão do empregado na mesma função com salário inferior, mesmo que o empregado tenha pedido demissão no contrato de trabalho anterior, vez que, fere o princípio de irredutibilidade salarial. Hipótese de haver formalizado o segundo contrato de trabalho, este estará automaticamente nulo (art. 9º da CLT).

### **Contratação do novo profissional na mesma função com salário inferior**

Não há nenhum impedimento legal a contratação do novo profissional na mesma função com salário inferior, desde que tenha trabalhado em outras empresas, distintas e que não sejam do mesmo grupo econômico. Salvo quando há o impedimento previsto na convenção coletiva ou acordo coletivo.

Administrativamente, no plano RH, esta prática não é recomendada. Pois, causa efeitos de frustração no trabalho (obstrução de um alcance pessoal), conseqüentemente trabalha desmotivado, aumentando o índice de turn-over e absenteísmo na empresa. Não se trata de uma regra geral, mas tem ocorrido na maioria dos casos.

### **Readmissão de demissionários dentro do prazo de 60 dias**

Hipótese em que o empregado pede demissão, com menos de um ano de casa, e é readmitido dentro do prazo de 60 dias, as férias proporcionais não recebidas do 1º contrato são computadas no 2º contrato.

Nesse caso, o período aquisitivo de férias do 2º contrato deixa de coincidir com a data de admissão, como de costume (art. 133, I, da CLT).

Assim, no ato do novo registro, procura-se fazer uma observação, no campo de controle de férias, quanto ao período aquisitivo que difere da data de admissão.

