Clipping

TST
Tribunal Superior do Trabalho

TRT6
Justiça do Trabalho

08/04/2016

Presidente do TST fala sobre instrução normativa que trata da aplicação do novo CPC ao processo do trabalho

O novo Código de Processo Civil (Lei 13.105/2015) entrou em vigor no dia 18 de março. Dois dias antes, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Instrução Normativa 39/2016, que dispõe sobre as normas do novo Código aplicáveis e inaplicáveis ao processo do trabalho. Segundo o presidente do TST, ministro Ives Gandra Martins Filho, a ideia de aprovar a IN 39 antes da vigência do novo CPC foi a de reduzir polêmicas e dar uma sinalização segura a juízes, advogados e partes.

"Imagine o caos interpretativo que se instauraria, em se tratando de código com tantas inovações, se não houvesse esse norte mais ou menos claro", afirma. "Inúmeros recursos subiriam apenas para discutir se tal ou qual norma seria aplicável, com nulidades acolhidas, fazendo retornar o processo à estaca zero".

Essas novas controvérsias só seriam pacificadas pelo TST depois de vários anos, deixando o sistema instável durante todo esse período. "Assim, o Tribunal assumiu sem titubear a sua missão institucional de pacificar a aplicação do direito laboral". Ives Gandra Filho lembra que em outras ocasiões o Tribunal também agiu com esse mesmo intuito, ao editar, em 1999, Instrução Normativa 16, sobre agravo de instrumento, e Instrução Normativa 17, sobre recurso de revista, em face de inovações no antigo CPC, e, em 2015, com as Instruções Normativas 37 e 38, sobre a aplicação da Lei 13.015/2014 à uniformização de jurisprudência em recursos repetitivos no âmbito do TST e TRTs.

Aplicação subsidiária

O presidente do TST explica que, segundo o artigo 769 da CLT, o direito processual civil é fonte subsidiária no processo do trabalho, nos casos de omissão. O artigo 15 do novo CPC também fala em sua aplicação supletiva e subsidiária ao processo do trabalho em caso de ausência de normas sobre determinada questão. "Se, até o momento, isso tem se dado em relação aos CPCs de 1939 e 1973, o mesmo ocorrerá em relação ao CPC de 2015", afirma. "Há muitas inovações no novo Código, que poderão ser tidas como aplicáveis, ou não, ao processo do trabalho, conforme se considere que sejam compatíveis, ou não, com este. Portanto, durante um bom tempo, a polêmica grassará em nossa seara laboral".

Sinalização

As instruções normativas não têm caráter vinculante, ou seja, não são de observância obrigatória pelas instâncias inferiores. Contudo, elas sinalizam como o TST aplica as normas por elas interpretadas. "Assim, decidir em sentido contrário contribui apenas para fazer demorar mais o processo, com custo desnecessário às partes e ao contribuindo, tornando o processo mais oneroso".

O ministro lembra que a nova instrução normativa foi "bastante modesta", ao enfrentar apenas 135 dos 1.072 artigos do novo CPC, apontando 15 como não aplicáveis 15, 79 como aplicáveis e 40 como aplicáveis em termos. "Ou seja, em caráter não taxativo e não definitivo, o TST entendeu fundamental dar, ao entrar em vigor o novo CPC, uma sinalização clara sobre a aplicabilidade, ou não, ao processo do trabalho, dos dispositivos mais inovadores e polêmicos do novo código", conclui.

Eletroacre nomeará candidato aprovado em concurso para cadastro reserva e preterido por terceirizada

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Companhia de Eletricidade do Acre (Eletroacre) a nomear um eletricista aprovado em concurso público para a formação de cadastro de reserva, por entender que a empresa, ao contratar terceirizados no prazo de validade do concurso para as mesmas atribuições, converteu a expectativa de direito em direito subjetivo.

O candidato foi aprovado em 18º lugar para o cargo no concurso público promovido pela Eletroacre, integrante da administração pública indireta do Acre, em 2010, que previa uma vaga para ocupação imediata e a inclusão dos demais aprovados em cadastro de reserva. Na reclamação trabalhista, o eletricista afirmou que a empresa decidiu contratar terceirizados, e pediu fosse declarado seu direito à nomeação, com a condenação da Eletroacre ao pagamento dos valores relativos aos salários que deixou de receber.

O Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RO/AC) manteve sentença que julgou o pedido improcedente, por entender que o fato de a empresa não ter eletricistas suficientes para atender sua demanda e contratar empresas terceirizadas para consecução da sua atividade fim não comprovaria, por si só, a existência de cargos vagos, pois estes têm previsão legal".

No recurso ao TST, o candidato reiterou sua tese de que a manutenção de terceirizados dentro da validade do concurso, para desenvolver as mesmas atividades do cargo para o qual se realizou concurso, em detrimento dos aprovados para cadastro de reserva, afronta o artigo 37, inciso II, da Constituição Federal.

Segundo o relator, desembargador convocado, Marcelo Lamego Pertence, o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Superior Tribunal de Justiça têm entendido que a contratação precária de pessoal, na validade do concurso público, por comissão, terceirização ou contratação temporária, para as mesmas atribuições do cargo ali previsto, configura preterição dos candidatos aprovados, mesmo fora das vagas do edital ou para preencher cadastro de reserva. Uma vez configurado, como no caso, o desvio de finalidade do ato administrativo, o relator observou que "a expectativa de direito convola-se em direito subjetivo à nomeação".

A decisão foi unânime.

08/04/2016

Viação Cometa indenizará empregada acusada indevidamente de furto

Uma atendente conseguiu comprovar perante a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho que o boletim de ocorrência feito pela Viação Cometa S/A acusando-a da autoria de furto de dinheiro gerou ofensa à sua honra decorrente do indiciamento pela autoridade policial. A Turma, com base no quadro descrito no processo, entendeu configurado o dano moral, e fixou a indenização em R$ 15 mil.

Em 18/10/2012, uma preposta da Cometa registrou boletim de ocorrência no 1º Distrito Policial de Santos (SP) acusando a atendente de furtar R$ 200, resultando

em ação penal. Alegando que o fato afetou sua honra e causou-lhe angústia, por ser inocente, ela pediu indenização de R$ 80 mil, equivalente a cem vezes o seu último salário.
Em defesa, a Cometa alegou que jamais atribuíra a ela a prática de qualquer crime, e que a investigação estava sendo conduzida pela polícia.
O juízo da 5ª Vara do Trabalho de Santos (SP) verificou a existência nos autos de documento confirmando a ida da preposta à delegacia para comunicar o crime e atribuindo a autoria à atendente. Segundo o magistrado, o boletim de ocorrência continha imagens do circuito de vigilância não condiziam com depoimento da preposta, segundo o qual a trabalhadora teria colocado em sua bolsa dois malotes, posteriormente encontrados por uma faxineira. Considerando grave a conduta da Cometa, o dano causado e repercussões, deferiu a indenização por dano moral em R$ 50 mil.
O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), porém, absolveu a empresa condenação, por entender que o registro da ocorrência, se destituída de má-fé, não gera lesão de ordem moral.
A relatora do recurso da atendente ao TST, ministra Delaíde Miranda Arantes, considerou que o indiciamento da trabalhadora gerou evidente ofensa à sua honra, violando o artigo 5º, X, da Constituição Federal, sendo devida a indenização. A decisão foi unânime.

08/04/2016

Locutor esportivo não tem vínculo de emprego reconhecido com a Rede TV

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que não reconheceu a existência de vínculo de emprego do locutor esportivo Luiz Alfredo Viegas de Almeida com a TV Ômega (Rede TV). Ele alegava que o contrato de prestação de serviço de seis anos, firmado por meio da empresa LAC Promoções, da qual era sócio, era fraudulento, com o objetivo apenas de burlar a legislação e negar-lhe os direitos trabalhistas.
Luiz Alfredo fez locução para a Rede TV de 2006 a 2012. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) considerou o contrato existente entre as partes como sendo de natureza civil, e não trabalhista. Para o TRT, a data de instituição da empresa do locutor (1986) e a data do início da prestação de serviço na emissora de televisão (2006) deixariam nítida a inexistência de fraude e ou "pejotização", não podendo se presumir, assim, que tenha havido precarização dos direitos do trabalho.
O TRT ressaltou ainda que a condição de apresentador não impõe situação diferenciada em relação a um trabalhador normal. No entanto, seria fato que Luiz Alfredo administrava da LAC Promoções por mais de 25 anos. A confissão quanto à prática de prestação de serviços no âmbito do direito civil e, por fim, a pactuação de contrato de prestação de serviços na condição de autônomo com a Rede TV, com cláusulas específicas de garantias relativas à cessão de direitos de imagem, som e voz, sinalizam, segundo o Regional, no sentido da plena consciência do locutor quanto à natureza jurídica do contrato.
TST
A Oitava Turma negou provimento ao agravo de instrumento pelo qual Luiz Alfredo pretendia trazer o caso à discussão no TST. Para a ministra Dora Maria da Costa, relatora, o Tribunal Regional decidiu, com base na análise do contexto fático-

probatório, pela inexistência da alegada relação de emprego, não havendo, assim, as violações legais apontadas pelo autor do processo.

Consultor Jurídico
www.conjur.com.br

09/04/2016

Obrigação de permanecer no emprego após curso de capacitação deve ser razoável

Uma empresa que paga um curso de capacitação para um trabalhador e exige que ele permaneça por um período de tempo atuando deve ser razoável ao estabelecer esse prazo. Por não ter visto isso, o Tribunal Superior do Trabalho reformou decisão anterior e desobrigou um funcionário de pagar pelo curso que seu ex-empregador ofereceu.

O ex-funcionário fez um curso de menos de 60 dias, e a condição para a empresa pagar era que ele permanecesse trabalhando por 24 meses. O trabalhador, porém, se demitiu após sete meses, e a companhia exigiu que fosse ressarcida. Representado pelo advogado trabalhista Rafael Lara Martins, sócio do escritório Lara Martins Advogados, o empregado contestou a proporcionalidade entre o tempo do curso e o período mínimo de permanência.

Na ação, Rafael Lara Martins reconheceu a possibilidade de uma cláusula contratual estabelecer um período mínimo de prestação de serviços, mas defendeu que é preciso haver proporcionalidade. "O curso realizado pelo trabalhador foi de curta duração, inferior a 60 dias. Ele prestou serviços à empresa por período superior ao triplo da duração da capacitação, o que demonstra a desproporcionalidade na cláusula de permanência de 24 meses após o término do curso", justificou o advogado.

O relator, ministro Mauricio Godinho Delgado, acolheu o argumento e considerou que a falta de proporcionalidade viola o direito fundamental de liberdade no exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, contido no artigo 5º, XIII, da Constituição Federal. "O trabalhador, hipossuficiente que é, inclusive financeiramente, terá cerceado seu direito de rescisão contratual por tempo desarrazoado, já que dificilmente poderá ressarcir seu empregador dos valores investidos em sua capacitação."

Ele ainda citou como exemplo de proporcionalidade nesse tipo de pactuação a Lei 8.112/90, quando dispõe sobre o afastamento de servidor público civil federal para estudo ou missão no exterior. "O artigo 95, § 2º, da referida lei estabelece que, ao servidor beneficiado por esse afastamento, não será concedida exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento."

Diante disso, proveu o recurso e decidiu que o empregado não deve devolver o valor. "É de se entender que ele já cumpriu sua obrigação de retribuir à empresa o conteúdo aprendido no curso de capacitação realizado, não sendo razoável exigir dele qualquer ressarcimento", finalizou o relator.