

Clipping



22/06/2016

TST declara revelia de empresa porque preposto atrasou 37 minutos para audiência

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho declarou a revelia e a confissão da ANV – Serviço e Gestão de Negócios, em ação ajuizada por eletricista, porque o preposto da empresa chegou com 37 minutos de atraso à audiência do processo. A maioria dos ministros não aplicou ao caso o entendimento de que a demora por tempo ínfimo, combinada com a falta de prejuízo para a realização da audiência, afasta a revelia e seus efeitos.

O trabalhador apresentou reclamação contra a ANV, prestadora de serviço da Eletropaulo Metropolitana Eletricidade de São Paulo S.A., para pedir o pagamento de verbas rescisórias, horas extras e de sobreaviso, equiparação salarial e outros direitos. Iniciada a instrução, o juízo da 46ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) constatou a ausência do representante da empregadora e a declarou revel e confessa quanto à matéria de fato, nos termos do artigo 844 da CLT.

A advogada compareceu 15 minutos depois, e a juíza decidiu afastar a punição, uma vez que o processo ainda estava na fase conciliatória. Após a entrega da defesa e o relato do eletricista, o preposto da empresa veio de outra audiência para prestar depoimento. Encerrada a instrução, a sentença julgou improcedentes os pedidos sobre equiparação, horas extras e sobreaviso. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), para quem não há revelia quando o representante chega a tempo de depor.

TST

No recurso de revista, o ex-empregado alegou contrariedade à Orientação Jurisprudencial (OJ) 245 da SDI-1, que afirma inexistir previsão legal tolerando atraso no horário de comparecimento da parte na audiência. A Quarta Turma manteve a conclusão do TRT, por entender que, quando a demora de poucos minutos não prejudica a instrução processual, não se justifica a aplicação de revelia e confissão. Nesse sentido, mostrou precedente da SDI-1 sobre audiência iniciada com advogado, sem a presença de preposto, que se atrasou sete minutos, mas conseguiu participar da fase de conciliação. O comparecimento dos dois era necessário, conforme o artigo 843 da CLT, entretanto, naquele caso, a Subseção interpretou a OJ 245 em conjunto com os princípios da informalidade e da simplicidade do processo do trabalho.

Distinguishing

O relator do recurso de embargos do eletricista à SDI-1, ministro José Roberto Freire Pimenta, destacou ser imprescindível a presença, simultânea e combinada, de dois elementos fáticos para deixar de se aplicar a OJ em questão – a demora mínima que não prejudica a audiência e a chegada do preposto antes da prática de qualquer

ato processual. De acordo com ele, a exceção ocorre por meio da técnica da distinção (distinguishing), por que não há coincidência entre os fatos fundamentais discutidos e aqueles que serviram de base à tese jurídica.

O ministro, no entanto, decidiu aplicar a OJ 245 ao processo da ANV. "O atraso de 37 minutos e a presença do representante da empresa somente depois do depoimento do autor destoam das premissas fáticas que ensejaram o referido precedente desta Subseção, que excepcionou a regra prevista na OJ 245 por considerar ínfimo o atraso de sete minutos", afirmou.

A decisão foi por maioria, vencido o ministro Márcio Eurico Vitral Amaro. Os autos vão retornar à Vara do Trabalho para novo julgamento, considerando a revelia e a confissão.

21/06/2016

Siemens pode manter desconto de empréstimo consignado nas verbas rescisórias

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso de ex-gerente da Siemens Ltda. contra decisão que considerou legal o desconto, na rescisão contratual, de R\$ 42 mil relativos a empréstimo consignado. Segundo a Turma, não há impedimento para o empregador descontar empréstimos nas verbas rescisórias, desde que previamente autorizados e previstos em contrato.

Na reclamação trabalhista, o ex-gerente afirmou que, com o desconto, não recebeu qualquer valor na rescisão contratual. Para ele, a medida violou os artigos 462, que lista as possibilidades de descontos, e 477, parágrafo 5º, da CLT, que limita a compensação a um mês de salário. Por isso, pediu a devolução do valor descontado.

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) manteve sentença que reconheceu a legalidade do desconto, confirmando que havia autorização expressa do desconto em folha das prestações relativas ao empréstimo consignado e previsão contratual considerando vencida antecipadamente toda a dívida quando da rescisão contratual.

No recurso ao TST, o trabalhador sustentou que, segundo o artigo 13 do Decreto 4.840/2003, prevê a manutenção dos prazos e encargos originalmente previstos no caso de rescisão do contrato antes do término da amortização do empréstimo.

O relator, ministro João Oreste Dalazen, explicou que, embora a CLT restrinja as possibilidades de descontos, o artigo 1º da Lei 10.820/2003 possibilita ao empregado autorizar o desconto em folha de pagamento ou salário dos valores de empréstimos e financiamentos, quando previsto nos respectivos contratos. E, no caso, o Regional registrou a existência de autorização expressa do gerente nesse sentido.

A decisão foi unânime.

22/06/2016

Marinha é condenada por exigir demissão de ex-presidiário de construção de armazém

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que determinou o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 30 mil a um pedreiro demitido por exigência da Marinha do Brasil após a revelação de que era ex-presidiário. Empregado da Luxor Engenharia – Construções e Pavimentações Ltda., ele prestava serviço numa obra para o Centro Tecnológico da Marinha

(Aramar). Na justificativa da demissão no processo, a instituição alegou a natureza militar da obra e a sua função de preservar a segurança nacional.

A Turma não acolheu agravo de instrumento da União, que pretendia trazer o mérito da questão para ser analisado pelo TST. A ministra Maria Helena Mallmann, relatora do agravo, destacou que, conforme demonstrado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), ficou evidente que a demissão foi discriminatória. "Depreende-se, no caso, o total descompasso com os valores humanos e sociais do trabalho e da reinserção na sociedade e no mercado de trabalho do ex-presidiário", afirmou.

A União alegou, em defesa da Marinha, que a obra tinha caráter militar e, por consequência, "é-lhe inata a aura de instituição que preza e conserva a segurança nacional". O Tribunal Regional entendeu, no entanto, ser "absolutamente inócua e despropositada" a alegação de segurança nacional. Para o TRT, "o ato patronal implicou violação à dignidade, à intimidade e à vida do trabalhador", sendo abominável, por si só, ao impedir a reinserção no mercado de trabalho e empurrar o ex-detento de volta à criminalidade.

Condenação

O pedreiro foi admitido pela Luxor Engenharia em janeiro de 2010 para trabalhar na construção do prédio de Armazenamento Intermediário de Rejeitos do Laboratório de Geração Nucleoelétrica (Labgene), localizado em Iperó (SP). De acordo com ele, 15 dias depois foi demitido junto com mais três ex-presidiários.

Originalmente, o juízo da 2ª Vara do Trabalho de Sorocaba (SP) considerou a demissão discriminatória e condenou solidariamente a construtora e a Marinha a pagar indenização de R\$ 45 mil. O Tribunal Regional manteve a condenação, mas reduziu o valor para R\$ 30 mil, que estaria mais de acordo com o grau de ofensa e a punição do infrator.

21/06/2016

TST afasta excesso de formalismo no reconhecimento de representação sindical de terceirizados

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a legitimidade do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Mossoró (Sindhoteleiros) para o ajuizamento de dissídio coletivo em defesa dos trabalhadores terceirizados da cidade. Para o ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do processo, houve "exacerbação de formalismo" por parte do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN) no exame da questão.

O Sindhoteleiros ajuizou dissídio coletivo contra o Sindicato Patronal das Empresas Prestadoras de Serviço (Sindprest) visando ao estabelecimento de normas coletivas de terceirizados que atuam nas funções de despenseiro, auxiliar de nutrição, merendeiro, camareiro, costureira, passador, garçom, cumim (auxiliar de garçom), copeiro, cozinheiro, auxiliar de cozinha, carregador e trabalhador em lavanderia. O TRT, porém, entendeu que a entidade não representa os empregados das prestadoras de serviço, por se tratarem de atividades preponderantes distintas, e não admitiu o dissídio coletivo. Desta decisão, tanto o Sindhoteleiros quanto o Ministério Público do Trabalho (MPT) recorreram ao TST.

Fraude

Até 2009, os empregados de empresas de terceirização no Rio Grande do Norte eram representados pelo Sindicato dos Empregados em Condomínios e em

Empresas Prestadores de Serviço de Locação de Mão-de-Obra no Estado (Sindcom-RN). Mas uma ação civil pública determinou a sua dissolução.

Segundo o ministro Mauricio Godinho Delgado, o Sindcom foi criado por grupo familiar e empresarial articulado, "com grave fraude a direitos trabalhistas, e era utilizado para sonegar e suprimir direitos básicos e indisponíveis dos empregados, contratuais e rescisórios". Com a dissolução, os trabalhadores ficaram sem representação sindical.

Para contornar o problema, o Sindprest firmou Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) perante o MPT, se comprometendo a firmar normas coletivas com os sindicatos dos vários ramos que prestam serviços terceirizados, especificando o alcance dos acordos e convenções com cada setor empresarial. Ficou estabelecida a aplicação da convenção coletiva ade trabalho firmada pelo Sindhoteleiros na contratação de copeiros, despenseiros, cozinheiros, merendeiras e pessoal de lavanderia em hospitais. Em observância ao TAC, foram firmadas convenções de 2012 a 2014.

Em 2015, não houve acordo, causando o ajuizamento do dissídio em discussão. Na primeira audiência, os sindicatos firmaram acordo, que não foi homologado pelo TRT, com o fundamento de inexistência de correspondência entre os ramos empresariais em que atuam os dois sindicatos.

Recurso

No recurso ao TST, o MPT sustentou que, se prevalecesse a decisão do TRT, os terceirizados não teriam mais assegurada nenhuma representação sindical "legítima e adequada", sem direito às condições de trabalho dos empregados das mesmas categorias profissionais contratados diretamente pelas empresas. O sindicato dos empregados alegou ainda que recusar a validade do TAC seria "conduzir o processo sindical das empresas de terceirização no Estado do Rio Grande do Norte para uma vala de insegurança jurídica, com indiscutíveis prejuízos para todos os envolvidos."

Ao explicar a questão da representatividade sindical, o ministro Godinho Delgado afirmou que o ponto de agregação na categoria profissional é a similitude laborativa, pela vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas. A categoria profissional, em regra geral, segundo o relator, se identifica não pelo preciso tipo de trabalho ou atividade que exerce o empregado, e nem por sua exata profissão, mas pela vinculação a certo tipo de empregador.

Em relação aos terceirizados, ressaltou que eles são fornecidos a distintos tomadores de serviços, às vezes integrantes de categorias econômicas sem qualquer similitude entre si. No caso em questão, com a dissolução de um sindicato fraudulento e com a celebração do TAC para suprir a lacuna de representatividade sindical, não há, segundo o ministro, "como se cancelar o rigor formal do entendimento do TRT".

O relator citou precedente da SDC no mesmo sentido, e concluiu que o TAC deveria ser respeitado, reconhecendo-se a legitimidade do Sindhoteleiros. Por unanimidade, a SDC determinou o retorno dos autos ao TRT-RN, para que prossiga no julgamento do dissídio.

22/06/2016

Sem exame de culpa na fiscalização, Fiocruz é isenta de responsabilidade por dívida de cooperativa

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) da condenação subsidiária pelo vínculo de emprego reconhecido entre um auxiliar de serviços gerais, que lhe prestou serviço, com a Cooperativa dos

Trabalhadores Autônomos do Complexo de Manguinhos Ltda. (Cootram). A Turma proveu recurso do ente público por entender que o requisito para sua condenação – o não cumprimento do dever de fiscalizar o contrato de prestação de serviços – não foi analisado na decisão condenatória.

A auxiliar foi contratada pela Cootram em 1995, por meio de contrato de prestação de serviço autônomo, como se fosse cooperada. Ao se desligar, em 2006, ajuizou a reclamação trabalhista na qual obteve o reconhecimento de vínculo de emprego. Segundo o juízo da 34ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, a Cootram não era uma cooperativa de fato, e a relação havida com a Fiocruz era de terceirização. Com base na Súmula 331 do TST, a fundação foi condenada subsidiariamente ao pagamento das verbas decorrentes. O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) manteve a condenação, por entender que a Fiocruz incorreu em culpa na escolha da cooperativa para prestar serviços de limpeza (culpa in eligendo).

No recurso ao TST, a fundação sustentou que o TRT fundamentou sua responsabilização em "interpretação estreita" da Súmula 331, sem demonstrar a existência de atuação concreta de sua parte para gerar o dano alegado. Segundo a Fiocruz, a Lei 8.666/93 (Lei das Licitações) desobriga a Administração Pública de arcar subsidiariamente com o ônus do inadimplemento das obrigações trabalhistas de seu conveniado ou contratado.

Culpa in vigilando

O relator, ministro Augusto César de Carvalho, explicou que, ao reconhecer a constitucionalidade do artigo 71 da Lei de Licitações, o Supremo Tribunal Federal (STF) não afastou inteiramente a responsabilidade dos entes estatais, mantendo a possibilidade de responsabilização nos casos em que se verifica sua culpa específica na fiscalização do contrato (culpa in vigilando). No caso, porém, o TRT não se manifestou a esse respeito. "Assim sendo, não há como manter a decisão", concluiu. A decisão foi unânime.



21/06/2016

Coordenação Nacional inicia trabalho para adaptar diretrizes do novo CPC ao software do PJe-JT

A Coordenação Nacional do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) se reuniu na última semana para debater as adaptações a serem realizadas no software da JT. Uma das principais demandas é adaptar o Sistema à nova legislação do Código de Processo Civil, com prioridade inicial nas diretrizes da Instrução Normativa (IN) 39 do TST, que dispõe sobre as normas que são aplicáveis ou não ao Processo do Trabalho.

Ao longo da reunião, foram estabelecidas as principais demandas a serem inseridas. De acordo com o coordenador nacional do PJe-JT, juiz Fabiano Coelho, entre os principais procedimentos que precisam ser adaptados está o incidente de desconSIDERAÇÃO da personalidade jurídica, a tutela provisória e o incidente de resolução de demandas repetitivas. “Além disso, iniciamos um debate importante sobre como potencializar as ferramentas de tecnologia para facilitar a conciliação, dada a sua importância na Justiça do Trabalho,” explica o magistrado.

A expectativa da Coordenação é que a versão 1.13 do PJe, que será disponibilizada em setembro, já traga parte desta novidade. E, até o fim do ano, novas adaptações sejam realizadas no PJe-JT para atender aquilo que se aplica ao processo do trabalho.

Trabalho em equipe

Para identificar os requisitos necessários para essa nova versão, três equipes estão trabalhando de forma conjunta. A primeira equipe, intitulada de Grupo de Requisitos é composta por juizes de 1º Grau e desembargadores de todo o país, que buscam identificar as demandas geradas pelo NCPD, em especial pela IN 39.

A segunda equipe é o Grupo de Negócios, constituído por servidores e juizes da Justiça do Trabalho que são usuários do software. Eles têm a missão de realizar a tradução desses requisitos para a equipe de desenvolvimento do PJe no Conselho Superior do Trabalho (CSJT).

Já a terceira equipe, vinculada à Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, é responsável pelo sistema E-gestão, e realizará as análises dos impactos das mudanças programadas nas estatísticas dos dados gerados pelo software para que esteja em consonância com a IN 39.

Após o desenvolvimento, serão realizados testes para definir se as modificações atendem aos requisitos especificados, e, após essa confirmação, a nova versão poderá ser homologada, colocada em fase de produção e posteriormente disponibilizada para o usuário final.



21/06/2016

CNJ Serviço: Conheça os direitos do trabalhador menor de idade

A Constituição Federal considera como menor trabalhador, em seu artigo 7º, o adolescente entre 16 e 18 anos – o trabalho a partir dos 14 anos só é permitido na condição de menor aprendiz, por meio das regras estabelecidas no contrato de aprendizagem, que é limitado a dois anos. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regulamenta o trabalho a partir dos 14 anos ao longo de aproximadamente 40 artigos que versam sobre a proteção do trabalho do menor. Nesta edição do CNJ Serviço, procuramos esclarecer alguns dos principais direitos e regras do trabalho de menores de idade.

Acompanhe:

Local adequado - A Constituição Federal proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de idade, a partir dos 14 anos. Da mesma forma, conforme a CLT, o trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Considera-se prejudicial à moralidade do menor, dentre outros ambientes, o trabalho prestado de qualquer modo em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos, bem como na venda de bebidas alcoólicas. A CLT estabelece ainda que é dever dos responsáveis legais do menor, pai, mãe ou tutor, afastá-lo de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de

estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral.

Jornada e férias – A CLT garante a Carteira de Trabalho e Previdência Social para todos os menores de 18 anos e define que, devidamente anotado, o documento permanecerá em poder do menor. A CLT determina que após cada período de trabalho efetivo do menor, contínuo ou dividido em turnos, haverá um repouso não inferior a 11 horas e, a não ser em caráter excepcional, é vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho. Além disso, caso o menor de 18 seja empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho deverão ser somadas para fins de repouso. O empregado estudante tem o direito de coincidir as férias com o recesso escolar e é proibido ao empregador fracionar o seu período de férias.

Direitos trabalhistas - O trabalhador menor de 18 anos também possui garantias previdenciárias e trabalhistas, como seguro-desemprego, depósito de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), salário mínimo, décimo terceiro salário com base na remuneração integral e participação nos lucros ou resultados da empresa (PLR), dentre outros. Em relação à licença-maternidade, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende, com base na Súmula 244, que o contrato de aprendizagem é modalidade de contrato por prazo determinado e a ela também se aplica a estabilidade da gestante.

Menor aprendiz – A aprendizagem tem o objetivo de preparar o jovem para desempenhar atividades profissionais e, ao mesmo tempo, permitir às empresas formarem mão de obra qualificada. Pode ser aprendiz o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrito em programa de aprendizagem. Caso o aprendiz seja uma pessoa com deficiência, não haverá limite máximo de idade para contratação e o contrato de aprendizagem não estará limitado a dois anos. O artigo 428 da CLT determina que ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

21/06/2016

Conciliação na Justiça Trabalhista reverte meio bilhão a trabalhadores

Inspirada nas Semanas Nacionais de Conciliação, promovidas há 10 anos pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em parceria com os tribunais do país, a 2ª edição da Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, promovida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), pôs fim a milhares de processos na Justiça e reverteu direitos e valores a milhares de trabalhadores brasileiros.

De acordo com o balanço divulgado nessa segunda-feira (20/6) pelo CSJT, durante o esforço concentrado ocorrido entre os dias 13 e 17 de junho, os 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) do país realizaram quase 50 mil audiências de conciliação, com quase 26 mil acordos homologados (52%) e cerca de 150 mil pessoas atendidas.

Na edição deste ano, foram revertidos aos trabalhadores R\$ 560 milhões em valores. Os dados superaram os resultados da primeira edição do evento, ocorrida no ano passado, quando houve uma movimentação financeira de R\$440 milhões.

O vice-presidente do CSJT, ministro Emmanoel Pereira, coordenador da Comissão Nacional de Promoção da Conciliação na Justiça do Trabalho, salientou a importância dos valores revertidos aos cofres públicos com o mutirão, diante da crise econômica enfrentada pelos estados. Segundo o balanço divulgado, a

campanha resultou em quase R\$ 20 milhões em tributos. “É um resultado expressivo diante do cenário em que vivemos”, disse.

Para o juiz auxiliar da vice-presidência do TST e membro do Comitê Gestor Nacional da Conciliação do CNJ, Rogério Pinheiro, o aumento no índice de acordos ocorridos na segunda edição do evento é resultado da sensibilização da sociedade pelas vias conciliatórias “que já vem ocorrendo há alguns anos, com o apoio do CNJ”, assim como também fruto da mobilização dos TRTs com os grandes litigantes. “Entramos em contato com os representantes das empresas mais judicializadas a fim de buscarmos um maior número de acordos possível. Isso, com certeza, fez diferença”, afirma Pinheiro.

Processos antigos

Dentre os casos resolvidos durante o mutirão, destaca-se um processo que tramitava há 11 anos nas cortes trabalhistas do Rio Grande do Norte, com 132 trabalhadores beneficiados. Outro processo finalizado durante o evento já estava completando 16 anos na 23ª Região, no estado do Mato Grosso. O processo mais longo da história da Justiça do Trabalho de Boa Vista (RR), em tramitação há 26 anos, também foi resolvido durante a Semana.

Os acordos, além de diminuir o montante de processos existentes na Justiça do Trabalho, resolveram pendências de milhares de trabalhadores, que aguardavam por uma solução. A trabalhadora Dilzimar Mendonça, de Belém (PA), ficou satisfeita com o acordo firmado com o Banco Itaú e recebeu de uma só vez R\$ 40 mil. “Estou feliz e mais calma”, declarou após receber o termo de conciliação em mãos, já com direito a saque de FGTS e seguro-desemprego.



22/06/2016

Sócios podem estar no polo passivo da ação desde a instrução processual

A participação dos sócios de uma empresa no polo passivo em uma ação trabalhista desde a fase de instrução é possível e pode ajudá-los no decorrer do processo, pois eles poderão se defender desde o começo do litígio, reforçando as garantias do contraditório e da ampla defesa. Assim entendeu a 6ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP) ao reformar decisão de primeiro grau.

Em primeira instância, a corte não reconheceu o vínculo empregatício e a manutenção dos sócios no polo passivo desde a inicial. Para o relator do caso no TRT-15, desembargador Jorge Luiz Costa, o pagamento das obrigações trabalhistas é, "por excelência", do empregador, que tem legitimidade para estar no polo passivo da ação.

"Como bem pontuou o juízo de origem, os sócios poderiam ser chamados a responder apenas na fase de execução. Entretanto, sua inclusão, já na fase de conhecimento, além de não lhes trazer nenhum prejuízo, ainda lhes traz grande vantagem processual, uma vez que poderão não apenas se defender alegando a ausência de sua responsabilidade, como também, do próprio mérito da reclamação trabalhista, o que lhes garante, certamente, a plena aplicação do inciso LV do artigo 5º da Constituição Federal", disse Jorge Costa.

O desembargador ressaltou ainda que, apesar de não haver qualquer proibição à inclusão dos sócios no polo passivo da ação na fase de conhecimento, essa indução é expressamente permitida. O artigo 134 do Código de Processo Civil de 2015 delimita que "o incidente de descon sideração é cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento da sentença e na execução fundada em título executivo extrajudicial".

A 6ª Câmara também reconheceu o vínculo empregatício solicitado na ação, acompanhando o voto do relator, que detectou a presença dos elementos personalidade e subordinação. Os autos retornaram à origem para a apreciação de todos os demais pedidos constantes da inicial. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-15.

21/06/2016

Julgamento por câmara de juízes convocados não gera nulidade

A divisão das turmas de Tribunal Regional do Trabalho em Câmaras de julgamento formada por juízes convocados, por si só, não gera nulidade do acórdão. Para que seja declarada a nulidade, é necessário especificar os prejuízos decorrentes do julgamento pelos juízes convocados.

Esse foi o entendimento aplicado pela 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao rejeitar o recurso de um bancário que alegava ter sido prejudicado pelo fato de seu processo ter sido julgado em segunda instância por juízes de primeiro grau, convocados para atuar em Câmara de Julgamento criada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) por meio de ato administrativo.

Após ter sua reclamação trabalhista indeferida, o bancário apresentou embargos de declaração no próprio TRT, alegando que o ato que dividiu as turmas em câmaras violou as normas legais de criação e organização interna do TRT-12, que estabelece a composição da corte apenas em turmas, seções especializadas e Pleno.

O TRT reconheceu que a subdivisão representou um ato nulo, mas apenas na esfera administrativa, em razão da convocação de juízes de primeiro grau para atuar na segunda instância. Para a corte, isso não implica nulidade jurisdicional, uma vez que o recurso foi examinado exclusivamente por juízes do tribunal.

No recurso de revista ao TST, o bancário postulou a declaração de nulidade do julgado feito pela Câmara de Julgamento e o retorno dos autos ao segundo grau para que uma Turma do TRT-12 analisasse novamente o processo. No entanto, segundo o relator, ministro Vieira de Mello Filho, a divisão das turmas recursais em câmaras não gerou prejuízo que justificasse a anulação do julgado.

No entendimento do ministro Hugo Carlos Scheuermann, relator, não ficou evidenciado dano jurisdicional que justifique a nulidade do julgado, conforme o disposto no artigo 794 da CLT. O ministro também ressaltou que a defesa não indicou quais dispositivos das leis de criação e alterações organizacionais do TRT-12 foram violados, requisito necessário para o conhecimento do recurso (Súmula 221 do TST). A decisão foi unânime. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

Acordo judicial garante doação de cestas básicas para Fundação Terra

Em audiência realizada na última sexta-feira (17), durante a Segunda Semana Nacional de Conciliação Trabalhista, o Ministério Público do Trabalho (MPT) em Pernambuco garantiu, por meio de acordo judicial, o fornecimento de quarenta cestas básicas para a Fundação Terra. O trato diz respeito à ação civil pública (ACP) ajuizada em 2014 pelo procurador do Trabalho Leonardo Osório Mendonça em face da empresa Novatec Construções e Empreendimentos.

A entidade foi acionada judicialmente ao não pagar as verbas rescisórias devidas a seus ex-empregados. Além disso, as rescisões também não eram submetidas à homologação do sindicato profissional ou do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS). Por lei, a homologação deve acontecer nos casos de dispensa de trabalhadores que tenham prestado serviço durante período superior a um ano.

Para que a Novatec se adeque à legislação trabalhista, o MPT requereu, por meio da ACP, que a empresa efetue o pagamento das verbas no prazo legal e submeta a rescisão contratual à homologação. Ainda, exigiu fixação de multa mensal de R\$1.500 em caso de descumprimento destas cláusulas, bem como pagamento de indenização pelo dano moral coletivo causado aos trabalhadores envolvidos.

Com a celebração do acordo, a Novatec se comprometeu a cumprir as condições do MPT e a doar, no prazo de dez dias após a notificação, quarenta cestas básicas à Fundação Terra, a título de dano moral coletivo. A Fundação faz parte das instituições sem fins lucrativos cadastradas junto ao MPT para receber recursos de ações judiciais, termos de ajuste de conduta (TACs) e multas aplicadas às empresas por irregularidades trabalhistas.