

## Empresa pagará multa se não anotar período de estágio como emprego

Uma empresa de combustíveis de Itajaí (SC) terá de pagar multa diária se não cumprir a determinação judicial de anotar o período de estágio na carteira de trabalho de um chefe de operações após o reconhecimento do vínculo de emprego em razão do desvirtuamento do contrato.

Marcos Santos/USP Imagens



USP Imagens Empresa pagará multa se não anotar período de estágio como de emprego

De acordo com a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a multa pelo descumprimento da obrigação tem respaldo no Código de Processo Civil e é compatível com a sistemática da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O empregado foi contratado como estagiário pela AleSat Combustíveis em maio de 2006, quando cursava a faculdade de Administração. Em janeiro de 2007, teve a sua carteira de trabalho anotada como empregado e, dois anos depois, foi dispensado. Na reclamação trabalhista, ele requeria o vínculo de emprego pelo período de estágio.

Com base nas testemunhas, o juízo de primeiro grau concluiu que houve desvirtuamento da finalidade do contrato de estágio, pois não ficou demonstrado que a instituição de ensino fazia o acompanhamento ou a avaliação do estágio, requisitos necessários à validação do contrato.

Ao reconhecer o vínculo de emprego no período, o juízo determinou que a empresa retificasse a anotação do contrato na carteira de trabalho no prazo de cinco dias, fixando multa de R\$ 50 por dia de atraso. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

No recurso de revista, a AleSat sustentou que a anotação da CTPS poderia ser suprida pela Secretaria da Vara do Trabalho e que a imposição da multa era obrigação não prevista em lei.

Contudo, segundo o relator, ministro Caputo Bastos, o artigo 497 do Código de Processo Civil dá ao juiz poderes para aplicar a sanção, caso o empregador descumpra obrigação de fazer imposta na sentença.

Ele assinalou ainda que o TST já firmou entendimento de que a medida tem respaldo nos artigos 536,

parágrafo 1º, e 537 do código e é compatível com a sistemática da CLT, que admite a aplicação do CPC, de forma subsidiária, ao processo do trabalho. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

**RR-410000-55.2009.5.12.0022**

**Date Created**

21/08/2021