

*Prezados (as) Senhores (as),*

*Para conhecimento, reproduzimos informações de diversas fontes, referentes à área sindical - trabalhista.*

## **INFORMATIVO 002-17**

### **FONTES DE NOTÍCIAS**

**TRT4 - TRIBUNAL CONCEDE ACRÉSCIMO SALARIAL A QUÍMICO QUE ACUMULOU FUNÇÕES DE MAIOR RESPONSABILIDADE NÃO PREVISTAS NO CONTRATO**

*PÁG. 02*

**TRT9 - CONFIRMADA JUSTA CAUSA POR ABUSO DE CELULAR NO TRABALHO**

*PÁG. 03*

**TST - TURMA ISENTA ELECTROLUX DE INDENIZAR TRABALHADOR DEMITIDO 30 DIAS ANTES DA DATA BASE**

*PÁG. 03*

**TRT15 APROVA 6 NOVAS SÚMULAS**

*PÁG. 04*

**TRT13 - TRT ANULA DEMISSÃO DE PORTADOR DE HIV**

*PÁG. 05*

**TRT12 - MULTA DE 50% SOBRE PARCELAS INCONTROVERSAS PODE SER APLICADA SEM PEDIDO EXPRESSO DO TRABALHADOR**

*PÁG. 06*

**PLR É VERBA DE NATUREZA INDENIZATÓRIA E POR ISSO NÃO HÁ INCIDÊNCIA DE ENCARGOS TRABALHISTAS**

*PÁG. 07*



**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**10/02/2017**

**TRT4 - TRIBUNAL CONCEDE ACRÉSCIMO SALARIAL A QUÍMICO QUE ACUMULOU FUNÇÕES DE MAIOR RESPONSABILIDADE NÃO PREVISTAS NO CONTRATO**

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) concedeu, por unanimidade, acréscimo salarial a um empregado que, no decorrer do contrato, passou a acumular funções para as quais não tinha sido contratado, resultando em aumento de responsabilidade e complexidade das competências. A decisão reforma, neste aspecto, sentença da Vara do Trabalho de São Gabriel.

O trabalhador ajuizou reclamatória após ser dispensado sem justa causa de um frigorífico, onde começou exercendo a função de “químico”, como responsável técnico na área de tratamento de água e efluentes, entre outros resíduos do processo produtivo. Ele afirmou que posteriormente acumulou funções, assumindo o posto de Coordenador do Meio Ambiente Corporativo, além de continuar suas tarefas como Químico. O reclamante passou a elaborar documentos perante órgãos de controle e gerenciar projetos e obras nas áreas do meio ambiente, sendo responsável por todas as unidades da empresa no Estado, sem receber acréscimo salarial. De acordo com as testemunhas ouvidas no processo, o empregado também não tinha um local fixo de trabalho, se deslocando entre São Gabriel, Bagé e Pelotas.

De acordo com o relator do acórdão, desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa, é incontestável que o reclamante exerceu funções além das que constavam em seu contrato, sendo essas tarefas mais complexas e com maiores responsabilidades. “Observo que, a despeito das novas atividades estarem associadas àquelas até então realizadas, foram agregadas responsabilidades sem a devida contraprestação remuneratória”, afirmou o magistrado.

Cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Decisão selecionada da Edição nº 198 da Revista Eletrônica do TRT-RS.

Processo nº 0000703-43.2014.5.04.0861

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 10/02/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
13/02/2017**

**TRT9 - CONFIRMADA JUSTA CAUSA POR ABUSO DE CELULAR NO TRABALHO**

Em recurso apresentado paralelamente ao do autor, foi concedida à serralheria a gratuidade da justiça, mesmo sendo pessoa jurídica, tendo como fundamento a situação de microempresa em dificuldades financeiras. Como provas da afirmação, a serralheria apresentou balancetes mensais, com as contas descrevendo prejuízos.

O acórdão que apreciou os recursos destacou que a lei não faz distinção quanto ao sujeito destinatário da gratuidade da justiça, bastando que se enquadre na situação de necessidade. Por essa razão, igualmente aceitável a concessão dos benefícios da justiça gratuita à parte reclamada, mesmo se tratando de pessoa jurídica, votou a relatora, acompanhada pela 6ª Turma.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 13/02/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
13/02/2017**

**TST - TURMA ISENTA ELECTROLUX DE INDENIZAR TRABALHADOR DEMITIDO 30 DIAS ANTES DA DATA BASE**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu a Electrolux do Brasil S.A de pagar a um operador de manufatura o adicional equivalente a um salário, previsto no artigo 9º da Lei 7.238/84, por ter sido demitido sem justa causa nos 30 dias anteriores à data base da categoria. Considerando a projeção de 30 dias do aviso prévio indenizado, a Turma concluiu que demissão se deu após a data base.

A data base da categoria é 1º/3. O autor alegou que foi demitido em 19/2/2010, mas a empresa anotou a dispensa na carteira de trabalho no dia 1º/3 para se eximir de pagar a indenização. Sua versão foi contestada pela Electrolux, segundo a qual o término do contrato se deu na data registrada na CTPS e no comunicado de dispensa assinado por ele.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) determinou que a data de saída a constar na CTPS fosse 19/3/2010, projeção do aviso prévio indenizado, e deferiu a indenização por entender que a dispensa ocorreu em 19/2/2010, nos 30 dias antecedentes à data do reajuste salarial.

TST

A decisão foi revertida no TST. Segundo a relatora, desembargadora convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, a questão é verificar quando se deu o término do contrato de trabalho. E, quanto a isso, o artigo 487, parágrafo 1º, da CLT estabelece que o prazo do aviso prévio indenizado integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos legais.

A relatora explicou que a indenização do artigo 9º da Lei 7.238/84 foi instituída com caráter compensatório para perda financeira sofrida pelo empregado com a dispensa próxima à data do reajuste. Observou, porém, que para o seu recebimento a data da demissão não pode corresponder à de concessão do aviso prévio ou da dispensa, mas à do termo final do respectivo prazo. E destacou que, segundo a Súmula 182, o tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no artigo 9º da Lei 6.708/79.

A decisão, unânime, já transitou em julgado.

Processo: RR-1297-98.2011.5.09.0028

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 13/02/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**13/02/2017**

**TRT15 APROVA 6 NOVAS SÚMULAS**

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região aprovou o enunciado de seis novas súmulas. Em linhas gerais, as súmulas tratam do direito ao adicional de insalubridade do trabalhador rural exposto ao calor excessivo, do dano moral decorrente de ato abusivo cometido por empregador que menciona ação judicial na carteira de trabalho e da natureza salarial da parcela devida ao empregado quando suprimido o intervalo mínimo intrajornada.

Confira as novas súmulas:

a) Súmula 83: "INTERVALO INTRAJORNADA. NATUREZA SALARIAL. Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, quando suprimido total ou parcialmente o intervalo mínimo intrajornada, repercutindo nas demais verbas trabalhistas."

b) Súmula 84: "ANOTAÇÃO NA CTPS COM MENÇÃO À AÇÃO JUDICIAL. DANO MORAL. A anotação na CTPS do empregado com menção à ação judicial configura ato abusivo, contrário ao artigo 29, caput e seus §§ 1º a 4º, da CLT e ofensiva à intimidade, honra e imagem do trabalhador, nos termos do artigo 5º, inciso X, da CF. Devida a indenização por dano moral prevista no artigo 927 do Código Civil."

c) Súmula 85: "SALÁRIO PROFISSIONAL. FIXAÇÃO EM MÚLTIPLOS DE SALÁRIO MÍNIMO. ART. 7º, IV, DA CF/88. SÚMULA VINCULANTE Nº 4, STF. A estipulação do salário profissional em múltiplos do salário mínimo, na contratação, não afronta o art. 7º, inciso IV, da CF/88, vedada apenas sua indexação, conforme Súmula Vinculante nº 4, do STF."

d) Súmula 86: "SEXTA PARTE. BASE DE CÁLCULO. ARTIGO 129 DA CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO. A parcela denominada sexta parte deve ser calculada com base nos vencimentos integrais, com exceção das gratificações e vantagens cujas normas instituidoras expressamente excluíram sua integração na base de cálculo de outras parcelas."

e) Súmula 87: "PRESCRIÇÃO. INCLUSÃO DAS PARCELAS CARGO COMISSIONADO E CTVA NA BASE DE CÁLCULO DAS VANTAGENS PESSOAIS. É parcial a prescrição aplicável à pretensão de diferenças salariais em decorrência da incorporação dos valores da gratificação do cargo comissionado e do CTVA na base de cálculo das vantagens pessoais por se tratar de descumprimento de norma interna, cuja lesão se renova mês e mês."

f) Súmula 88: "ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL. TRABALHO A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO A CALOR. Comprovada a exposição do trabalhador rural ao calor excessivo, nas condições previstas no Anexo 3 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, é devido o pagamento do adicional de insalubridade."

FONTE: [http://www.jurisite.com.br/noticias\\_juridicas/](http://www.jurisite.com.br/noticias_juridicas/), 13/02/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**15/02/2017**

**TRT13 - TRT ANULA DEMISSÃO DE PORTADOR DE HIV**

O Tribunal do Trabalho da Paraíba (13ª Região) determinou que a empresa Vivivan Transportes - Eireli readmita um trabalhador portador do vírus HIV. No processo, a defesa informa que o ex-empregado começou a trabalhar em janeiro de 2015 e que a carteira de trabalho só foi assinada em março. Para assinar a carteira, a empresa exigiu a realização de exames admissionais, incluindo o teste de HIV. Passados oito dias da apresentação dos exames, a empresa o dispensou, sem justificativa.

A defesa alega no processo que o trabalhador portador do vírus HIV tem as mesmas obrigações e os mesmos direitos em relação aos demais e, caso ocorra uma redução da capacidade laborativa do empregado portador do vírus, o empregador poderá transferi-lo para outra função, sem redução de salário. Em função da demissão também pediu a condenação da empresa por dano moral.

A empresa alegou que não houve demissão discriminatória e afirma que existiram outras demissões no período da dispensa do trabalhador, o que confirma a tese de redução de custos. Informou, ainda, que demissões ocorreram com os menos experientes, não havendo nenhuma indicação de dispensa discriminatória. Pediu a cassação do mandado de reintegração e a reversão da condenação em relação aos danos morais.

**Dano moral**

Não há que se falar em estabilidade ou garantia de emprego aos portadores de doenças graves. Todavia, o direito potestativo do empregador de dispensar imotivadamente

seus empregados não é absoluto e encontra limites na ordem jurídica trabalhista, a qual possui um conjunto principiológico que tem por finalidade garantir a proteção ao trabalhador, prezando pela continuidade da relação de trabalho e zelando pela manutenção de um patamar civilizatório mínimo, vedando práticas discriminatórias, diz um trecho da decisão do desembargador Paulo Américo Maia Filho relator do processo.

No acórdão, citou o artigo 3º, parágrafo IV da Constituição Federal: Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, acrescentando que este é um dos objetivos fundamentais da República.

O desembargador cita que nos termos do art. 1º, da Lei 9.029/95, é vedada a adoção de qualquer prática discriminatória na admissão ou manutenção da relação de emprego, e conforme Súmula 443 do TST, se presume discriminatória a dispensa sem justa causa dos portadores de doenças graves que suscitam estigma ou preconceito, como no caso do vírus HIV. Em relação ao dano moral, a decisão estabeleceu a condenação no valor de R\$ 10 mil.

(Processo 0131067-75.2015.5.13.0002).

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, 15/02/2017.

#### FONTE DE NOTÍCIAS 15/02/2017

### TRT12 - MULTA DE 50% SOBRE PARCELAS INCONTROVERSAS PODE SER APLICADA SEM PEDIDO EXPRESSO DO TRABALHADOR

#### *COLEGIADO CONSIDEROU QUE DISPOSITIVO É PEDIDO IMPLÍCITO EM RESCISÕES*

A penalidade à empresa que não quita as parcelas incontroversas de sua dívida com o empregado na primeira audiência junto à Justiça do Trabalho (Art. 467 da CLT) pode ser aplicada mesmo quando não há pedido expresso na petição inicial do trabalhador. A decisão é da 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC), que manteve condenação de R\$ 12 mil contra a empresa de informática IBM Brasil, em ação movida por um ex-técnico de suporte terceirizado.

Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento.

Vencida no primeiro grau em janeiro do ano passado, a IBM recorreu ao Tribunal contra decisão da juíza Zelaide de Souza Philippi, da 5ª Vara do Trabalho de Florianópolis, que aplicou a multa de 50% após constatar a ausência do depósito. Como a petição inicial não fazia qualquer menção à multa, a defesa da empresa pediu anulação da decisão apontando julgamento “extra petita” — expressão jurídica usada para indicar casos em que um juiz se

6

pronuncia sobre algo que não foi solicitado pelas partes, o que em regra é vedado pela legislação.

Ao julgar o recurso, no entanto, os magistrados da 1ª Câmara destacaram que a norma do Art. 467 da CLT se enquadra em uma das situações de exceção previstas na lei, podendo ser considerada como “pedido implícito” em todas as ações trabalhistas que tratem do pagamento de verbas rescisórias. O entendimento já foi adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

“Não há que falar em julgamento ‘extra petita’, pois se trata de norma de efeito absoluto, podendo ser aplicada de ofício nas hipóteses em que se verifica seu descumprimento”, apontou o juiz convocado Reinaldo Branco de Moraes, relator do processo, em voto aprovado por unanimidade. A empresa ainda pode recorrer ao TST.

(Processo: RO-0000863-65.2015.5.12.0035)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, 15/02/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**24/02/2017**

**PLR É VERBA DE NATUREZA INDENIZATÓRIA E POR ISSO NÃO HÁ INCIDÊNCIA DE ENCARGOS TRABALHISTAS**

*PLR-Participação nos Lucros e Resultados: Natureza Indenizatória-Encargos  
Trabalhistas-Não Incidência*

A Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10) anulou a autuação de uma cooperativa por ausência de recolhimento de FGTS sobre parcelas pagas aos empregados à título de Participação nos Lucros e Resultados (PLR). No entendimento do Colegiado, a verba tem caráter indenizatório e não remuneratório, sendo assim, isenta da incidência de encargos trabalhistas, como contribuição para o INSS e recolhimento do Fundo de Garantia. De acordo com informações dos autos, a Delegacia Regional do Trabalho resolveu autuar a cooperativa por entender que a PLR, na verdade, deveria ser uma Gratificação de Produtividade – de natureza salarial – já que cooperativas possuem regimento próprio, não objetivando obtenção de lucro e, por isso não sendo possível distribuí-lo aos seus empregados. Já a cooperativa alegou que o PLR foi devidamente negociado com o sindicato da categoria, em observância à Lei nº 10.101, de 2000, argumentando pela paridade entre cooperativas e demais empresa quanto aos fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Em seu voto, a relatora do processo na Terceira Turma, desembargadora Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro, entendeu que o auto de infração transmudou a natureza do PLR, que é indenizatória e não salarial, tanto para empresas quanto para cooperativas, pois em relação aos empregados – para fins de legislação trabalhista e previdenciária – o artigo 91 da Lei nº 5.764, de 1971, iguala empresas e sociedades cooperativas. A consequência que ressurte é o

7



acolhimento da pretensão do autor para reconhecer a sua nulidade”, sustentou a magistrada. Acordo coletivo No entendimento da relatora, tanto o direito ao PLR quanto o instrumento utilizado para ofertá-lo – acordo coletivo de trabalho assinado pela cooperativo com o sindicato profissional – estão previstos na Constituição Federal. “Quanto à incidência do FGTS sobre o PLR, o artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, desvincula a participação dos lucros e resultados da remuneração, o que foi repetido pelo artigo 3º, da Lei nº 10.101/2000, que exclui tais valores da base de incidência de qualquer encargo trabalhista”, completou.

Ainda segundo a desembargadora, a cooperativa mesmo não tendo obrigação de ofertar o PLR, o fez por meio de acordo coletivo. A autuação do empregador, nesse caso, acaba por desestimular essa iniciativa. “Não se pode desconsiderar que a participação nos lucros e resultados é uma grande conquista do trabalhador, aproximando os polos da relação empregatícia, capital e trabalho, bem como instrumento de vantagem para o empregador como incentivo à produtividade, devendo ser estimulada”, concluiu. (Bianca Nascimento)

Processo nº 0000616-95.2015.5.10.0017

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região, 24/02/2017.