

Prezados (as) Senhores (as),

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

INFORMATIVO 003-17

FONTES DE NOTÍCIAS

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO-SENTENÇA JUDICIAL INCENTIVADORA - SENTENÇA EFETIVA ACESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AO MERCADO DE TRABALHO

PÁG. 02

COMISSÃO PAGA AO EMPREGADO NÃO PODE SER ESTORNADA POR CANCELAMENTO POSTERIOR DA COMPRA PELO CLIENTE

PÁG. 03

ENERGISA É ABSOLVIDA DE CONDENAÇÃO POR DEMISSÃO DISCRIMINATÓRIA

PÁG. 03

PRIMEIRA CÂMARA ANULA JUSTA CAUSA APLICADA A TRABALHADOR DEMITIDO POR BRIGAR COM COLEGAS

PÁG. 05

REUNIÕES FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO JUSTIFICAM HORAS EXTRAS

PÁG. 06

FORNECIMENTO DE ESTACIONAMENTO PARA O EMPREGADO NÃO CARACTERIZA SALÁRIO UTILIDADE.

PÁG. 07

TRT3 - EXCLUSÃO INJUSTIFICADA DE ALGUNS EMPREGADOS DO RECEBIMENTO DE PLR CONFIGURA DISCRIMINAÇÃO

PÁG. 07

RESOLUÇÃO DO TST GARANTE LEVANTAMENTO DE ALVARÁS POR ADVOGADOS

PÁG. 08

FONTE DE NOTÍCIAS
01/03/2017

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO-SENTENÇA JUDICIAL
INCENTIVADORA - SENTENÇA EFETIVA ACESSO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AO MERCADO
DE TRABALHO**

A lei é clara. Empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a contratar pessoas com deficiência física ou intelectual. Apesar de estar em vigor há mais de 10 anos, a norma ainda é descumprida no Brasil e motivou uma decisão inovadora da 4ª Vara do Trabalho de Curitiba. Em vez de multar uma empresa pelo descumprimento da lei, o juiz Bráulio Gabriel Gusmão proferiu uma sentença exigindo que a empresa se adaptasse para receber os trabalhadores com deficiência. A decisão foi premiada no I Concurso Nacional de Decisões Judiciais e Acórdãos em Direitos Humanos, promovido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em parceria com Secretaria Especial de Direitos Humanos (SDH), do Ministério da Justiça.

Vencedor na categoria “Garantia dos direitos da pessoa com deficiência e da pessoa com transtornos e altas habilidades/superdotação”, o magistrado acolheu pedido do Ministério Público do Trabalho em uma ação civil pública, e determinou a aplicação da Lei n. 8213/1991 (regulamentada em 2004), que trata da exigência mínima de trabalhadores com deficiência nas empresas. “O problema não é multar ou deixar de multar a empresa por ela descumprir a cota, mas permitir que a pessoa com deficiência tenha acesso ao trabalho”, afirma Bráulio.

No processo, a empresa alegou dificuldades para encontrar trabalhadores aptos a preencher as vagas destinadas aos deficientes, o que era questionado pelo Ministério Público. A fim de promover um debate sobre o assunto, o juiz promoveu uma audiência pública em que foram ouvidas pessoas com experiência no tema, como representantes da área de recursos humanos, da área acadêmica e uma auditora fiscal do trabalho. “A maior dificuldade foi justamente buscar esse novo olhar, tentar superar o que se faz hoje e tentar contribuir de uma maneira diferente para resolver o problema”, explicou o juiz.

Na sentença, o magistrado fundamentou seu entendimento na Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 186 de 2008, adquirindo status de norma constitucional. De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) 2015, divulgados pelo Ministério do Trabalho no ano passado, 403,2 mil pessoas com deficiência atuam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a um percentual de 0,84% do total dos vínculos empregatícios.

A premiação – O concurso destaca o papel de juízes na defesa dos direitos humanos. Qualquer cidadão, inclusive o juiz responsável, pode indicar a decisão e inscrevê-la em até duas categorias apenas um caso foi premiado em cada uma. Foram consideradas decisões em processos de primeiro e segundo grau, dadas por um juiz ou por colegiados, entre 25 de outubro de 2011 a 25 de outubro de 2016. A análise coube a uma comissão julgadora de cinco membros, indicados pelo CNJ e pela SDH.

A premiação avaliou decisões em 14 temas: garantia dos direitos da criança e do adolescente, da pessoa idosa e das mulheres; da população negra; dos povos e comunidades tradicionais; dos imigrantes e refugiados; da população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e

2



transexuais; da população em privação de liberdade e em situação de rua; da pessoa com deficiência e da pessoa com transtornos e altas habilidades/superdotadas; promoção e respeito à diversidade religiosa; prevenção e combate à tortura; combate e erradicação ao trabalho escravo e tráfico de pessoas.

FONTE: CNJ, 01/03/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
03/03/2017**

**COMISSÃO PAGA AO EMPREGADO NÃO PODE SER ESTORNADA POR
CANCELAMENTO POSTERIOR DA COMPRA PELO CLIENTE**

A comissão paga pelo empregador ao empregado após a concretização de uma venda se reveste de caráter salarial e habitual, não podendo ser estornada em caso de cancelamento posterior da compra pelo cliente. O risco é da empresa e não pode ser repassado ao funcionário, ainda que exista cláusula contratual nesse sentido, conforme dispõem o art. 466 da CLT e jurisprudências dos tribunais superiores. Esse foi o entendimento dos desembargadores da 13ª Turma do TRT da 2ª Região em acórdão do desembargador Fernando Antonio Sampaio da Silva, redator designado. Eles negaram provimento ao recurso interposto por uma instituição bancária, determinando a restituição dos valores estornados de comissões e reflexos ao empregado, e mantiveram a sentença anterior, da 15ª Vara do Trabalho de São Paulo. Segundo o acórdão, "a transação se conclui com o fechamento do negócio e não com o cumprimento pelo cliente das obrigações dela provenientes".

(Processo 0002167-41.2015.5.02.0015 / Acórdão 20161006811)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho, 2ª Região, 03/03/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
07/03/2017**

ENERGISA É ABSOLVIDA DE CONDENAÇÃO POR DEMISSÃO DISCRIMINATÓRIA

Um electricista que foi demitido após 22 anos de trabalho na concessionária de energia elétrica entrou com um processo na Justiça do Trabalho de Mato Grosso do Sul pedindo a

reintegração ao cargo e uma indenização em decorrência da demissão. Segundo o trabalhador, a Energisa sabia que ele teve câncer e o demitiu de forma discriminatória.

A 3ª Vara do Trabalho de Campo Grande reconheceu que a dispensa do reclamante foi discriminatória e determinou sua reintegração no emprego e o restabelecimento do plano de saúde, além de condenar a empresa ao pagamento dos salários vencidos e de indenização por danos extrapatrimoniais no valor de R\$ 10 mil.

A empresa recorreu da decisão alegando que a demissão sem justa causa não teve caráter discriminatório, que a doença do trabalhador não manifesta sintomas, que não existe estabilidade no emprego e que não houve dano de ordem moral a ser indenizado.

Por unanimidade, a Segunda Turma do TRT/MS absolveu a Energisa dessas condenações. De acordo com o relator do recurso, Desembargador Amaury Rodrigues Pinto Junior, o empregador tem o direito de demitir o trabalhador quando quiser, conforme a necessidade do negócio, desde que a demissão não ocorra em momento que o empregado esteja incapacitado para a função de modo que a dispensa afete a sua dignidade.

O laudo pericial apontou que o electricista teve câncer na glândula parótida direita, em 2005, sendo submetido à cirurgia em 2006 e permanecendo mais de um ano afastado do trabalho. Em 2012, ele sofreu infarto do miocárdio e fez uma cirurgia para colocação de stent, ficando afastado por cerca de três meses do trabalho.

Segundo o laudo, um novo nódulo foi encontrado na glândula parótida do lado esquerdo, em 2013, mas a patologia oncológica está atualmente estabilizada, exigindo acompanhamento regular com consultas pelo menos a cada seis meses. O perito relatou que após o retorno do afastamento pela doença cardíaca, por volta de 2012, o autor trabalhou normalmente até ser demitido sem justa causa em outubro de 2014.

"O próprio autor admite que a dispensa se deu após o retorno de seu afastamento para tratamento da saúde, razão pela qual é incontroverso que estava apto para o trabalho no momento em que a ré lhe dispensou imotivadamente. Assim, não há razão para atrelar a dispensa a qualquer motivo discriminatório, sobretudo calcado em doença, principalmente porque o câncer foi diagnosticado em 2005 e o problema cardíaco ocorreu em 2012, ao passo que a dispensa se deu apenas em outubro/2014, fato que afasta o direito à reintegração", esclareceu no voto o des. Amaury. Ainda de acordo com o magistrado relator do recurso, as doenças do trabalhador, apesar de graves, não geram preconceito, não se presumindo que a demissão tenha sido discriminatória.

PROCESSO N. 0025925-10.2014.5.24.0003-RO

FONTE: Âmbito Jurídico, 07/03/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
08/03/2017

**PRIMEIRA CÂMARA ANULA JUSTA CAUSA APLICADA A TRABALHADOR DEMITIDO POR
BRIGAR COM COLEGAS**

A 1ª Câmara do TRT-15 negou provimento ao recurso da reclamada, uma usina sucroalcooleira, que insistiu na manutenção da dispensa por justa causa do reclamante, envolvido numa briga com outros dois funcionários, também demitidos.

Segundo se apurou nos autos, os três colegas seguiam sentados no banco traseiro de um caminhão da empresa, dirigido pelo líder do reclamante.

Durante o trajeto, o colega que se encontrava no meio dos outros dois, começou a brincar com o reclamante, à sua esquerda, jogando bolinhas de papel e esfregando papel molhado no seu rosto. Incomodado, o reclamante pediu para que parasse com a brincadeira, mas não foi respeitado. O motorista também tentou acabar com a brincadeira, chamando a atenção do provocador, que não deu ouvidos. Irritado, o reclamante começou a xingar o colega, e não demorou para que ambos comessem a trocar socos no rosto e na nuca. O terceiro colega também se envolveu na briga, tentando segurar o "brincalhão" agressor. O motorista parou o caminhão, apartou a briga e ligou para seu superior que mandou os três empregados para casa.

A empresa abriu sindicância interna para apurar eventual culpa dos envolvidos, na qual ouviu o depoimento dos três empregados e também do supervisor, o motorista. Ao final, dispensou os três empregados por justa causa com base no art. 482, h e j, da CLT.

O relator do acórdão, juiz convocado Alexandre Vieira dos Anjos, confirmou a decisão do Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Limeira, que julgou o caso e entendeu que "o reclamante em nenhum momento foi o causador da desavença, e agiu apenas para se defender", e por isso declarou nula a justa causa aplicada. O acórdão manteve ainda a sentença que deferiu o saldo de salário; o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; o 13º salário proporcional, com integração do aviso prévio no tempo de serviço; férias proporcionais mais 1/3, com integração do aviso prévio no tempo de serviço; e multa de 40% sobre todo o FGTS do contrato de trabalho. A empresa também foi condenada a pagar uma indenização por danos morais no valor de R\$ 7 mil.

O colegiado entendeu, no que diz respeito aos danos morais, que o reclamante foi vítima de ofensas físicas praticadas pelo colega de trabalho, o que configura ato ilícito, e, portanto, "conduz a reclamada ao dever de indenizar, diante do disposto no inciso III, do art. 932 do Código Civil". Também quanto ao valor, o acórdão não alterou a decisão de primeiro grau, e afirmou que "foram observados os critérios da razoabilidade e proporcionalidade, pelo que não se cogita, na espécie, de vilipêndio ao art. 944 do Código Civil". O acórdão ressaltou que, da transcrição da sindicância se colhe que "o obreiro apanhava muito e é dever do empregador orientar seus empregados para que se abstenham de realizar brincadeiras inadequadas no ambiente de trabalho, local onde deve imperar a sinergia dos colaboradores para a consecução dos objetivos econômicos da empresa", e acrescentou que "o fato de o

5

reclamante ter reagido para se defender não pode mitigar o valor da indenização, pois quem age em legítima defesa não pratica ato ilícito".

(Processo 0002022-42.2013.5.15.0128 – RO)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho - 15ª Região, 08/03/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
08/03/2017**

REUNIÕES FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO JUSTIFICAM HORAS EXTRAS

A 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) condenou a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) ao pagamento de horas extras a um empregado que precisava participar de reuniões da empresa antes do horário regular do início da jornada de trabalho. A decisão seguiu, por unanimidade, o voto da relatora do acórdão, desembargadora Claudia de Souza Gomes Freire. O valor total da condenação, considerando as verbas devidas ao profissional e seus reflexos, foi fixado em R\$10 mil.

O trabalhador alegou que laborava na siderúrgica em turno ininterrupto de revezamento de seis horas, e que era obrigado a chegar à empresa 20 minutos antes do horário contratual para participar das chamadas "reuniões relâmpago". Segundo ele, a siderúrgica nunca efetuou o pagamento desse período a mais em que ficava à sua disposição.

A CSN afirmou que as reuniões só começavam 15 minutos antes da hora "cheia" (a partir das 11h45 quando a escala era das 11h45 às 18h. Nesse caso a hora "cheia" seria meio-dia). No período que antecedia as reuniões, seria de livre arbítrio a entrada antecipada. Além do mais, norma coletiva previa que seriam computadas como extraordinárias apenas as horas que ultrapassassem 30 minutos.

O colegiado deferiu o pagamento de horas extras, concluindo que não se pode dar validade à norma coletiva que não admite tempo à disposição do empregador como parte das horas trabalhadas e registradas nos controles de frequência, com intuito de suprimir direitos trabalhistas basilares.

A Turma deferiu o pagamento de horas extras, acrescidas do adicional de 50%, com reflexos nas parcelas de 13º salário, férias acrescidas de 1/3, bonificação de férias, depósitos de FGTS, indenização compensatória de 40% e verbas resilitórias. O valor total da condenação ficou em R\$10 mil.

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região, 08/03/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
09/03/2017**

FORNECIMENTO DE ESTACIONAMENTO PARA O EMPREGADO NÃO CARACTERIZA SALÁRIO UTILIDADE.

O pagamento do aluguel do estacionamento do carro do trabalhador pela empresa não caracteriza salário in natura (vantagem que o empregador concede habitualmente ao empregado, por força do contrato ou do costume), pois visa apenas a facilitar a prestação de serviços, sem caráter salarial ou contraprestativo. Assim decidiu o juiz convocado Hélder Vasconcelos Guimarães, em sua atuação na 3ª Turma do TRT mineiro, mantendo decisão de 1º grau que não reconheceu como salário utilidade o aluguel do estacionamento do veículo.

No caso, o empregado afirmou que teve assegurado, durante toda a vigência do contrato de trabalho, o direito a uma vaga de estacionamento para deixar o carro quando se deslocasse para a empresa em veículo próprio. O pagamento do aluguel da vaga era custeado pelas empresas, independente da frequência ou da rotina de trabalho. Segundo alegou, a vaga não era essencial ao desenvolvimento das suas atividades, sendo mera liberalidade do empregador. Para o trabalhador, o valor pago a título de estacionamento, cerca de R\$400,00 mensais, caracterizava-se como verba salarial.

Mas, segundo entendimento do juiz, a verba tinha como finalidade facilitar a prestação dos serviços, já que permitia que os empregados chegassem mais rapidamente à empresa e trabalhassem tranquilos, sem ter de perder tempo procurando vagas nas ruas e sem se preocuparem com a segurança dos veículos estacionados. “É inegável, portanto, que o benefício em comento almejava viabilizar a chegada e permanência do reclamante ao local de prestação do serviço, sendo concedido para o trabalho, e não pelo trabalho”, explicou o julgador, frisando que, contrariamente ao que afirma o empregado, a concessão do estacionamento é conveniente para a empregadora, não sendo completamente desvinculada da atividade do trabalhador.

(0000118-82.2015.5.03.0020 ED)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região Minas Gerais, 09/03/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
10/03/2017**

**TRT3 - EXCLUSÃO INJUSTIFICADA DE ALGUNS EMPREGADOS DO RECEBIMENTO DE PLR
CONFIGURA DISCRIMINAÇÃO**

A participação nos lucros e resultados (PLR) é um direito dos trabalhadores urbanos e rurais assegurado na nossa Constituição (artigo 7º, XI, da CF/88). E, de acordo com a lei, ela constitui instrumento de integração entre o capital e o trabalho e de incentivo à produtividade. Foi o que destacou a juíza Flávia Cristina Rossi Dutra, ao julgar, na 16ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, o caso de um empregado que afirmou ter sofrido discriminação por parte de sua empregadora, uma loja de produtos esportivos, em relação ao pagamento da PLR. Conforme foi apurado pela julgadora, a empresa, de fato, contemplou diversos empregados com o pagamento da parcela, excluindo outros. Mas, segundo ponderou a magistrada, essa conduta de exclusão de alguns empregados com base no cargo ocupado, como fez a empregadora, implica critério discriminatório em violação ao princípio da isonomia e da não discriminação (artigo 5º caput, da CF/88). Ela esclareceu que não existe na norma constitucional que prevê a PLR, e nem na lei que a regulamenta, qualquer disposição no sentido de excluir o direito à participação nos lucros e resultados de empregados ou de determinada categoria. Se todos os empregados contribuem de alguma forma para os resultados da empresa e se a norma constitucional a todos assegura a participação nesses resultados, a exclusão de alguns empregados, com base no cargo ocupado, como o fez a Ré, implica critério discriminatório, não aceito pelo ordenamento jurídico vigente, fundamentou a julgadora, concluindo ser devido o pagamento da parcela ao empregado, por todo o período do contrato de trabalho. A empresa recorreu da decisão, que ficou mantida pelo TRT mineiro. (0000456-68.2015.5.03.0016 RO)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 10/03/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
21/03/2017**

RESOLUÇÃO DO TST GARANTE LEVANTAMENTO DE ALVARÁS POR ADVOGADOS

Em atenção ao pedido formulado pelo Conselho Federal da OAB (OAB), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) baixou Resolução (de nº 213/2016) que assegura ao advogado realizar o levantamento de alvarás, evitando desse modo uma prática que estava sendo observada em muitos tribunais de o juiz autorizar o pagamento somente à parte beneficiária. Com a nova resolução, mesmo que em casos especiais o juiz deseje pagar diretamente ao reclamante, ainda assim deverá, antes, intimar o advogado para juntar o contrato, nos termos do artigo 22 da lei nº 8.906/94 (Estatuto da Advocacia e da OAB), que dispõe sobre a prestação de serviço profissional e garante ao advogado o direito aos honorários convencionados, aos fixados por arbitramento judicial e aos de sucumbência.

A Resolução aprovada pelo Órgão Especial do TST e assinado pelo seu presidente, ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, acresce um segundo parágrafo ao artigo 16 da Resolução 188, de 14 de novembro de 2012, que passa a vigorar nos seguintes termos:



“§ 2º - No caso de o juízo fazer uso da faculdade prevista no ‘caput’, deverá intimar previamente o patrono da causa, para que, no prazo de 5 (cinco) dias, junte o contrato de honorários, para que seja reservado o valor nele previsto no montante depositado em favor do exequente beneficiário.”

Como estava antes, dava-se a entender que somente a parte era beneficiária do alvará e excluía os advogados. Ou seja, o que era para ser exceção estava virando regra, e alguns juízes somente estavam liberando em nome da parte. O provimento é um avanço, embora a OAB ainda reconheça a necessidade de se buscar outros mecanismos para desburocratização e aperfeiçoamento do sistema, com vistas a valorização das prerrogativas da advocacia. Em audiência com o presidente nacional da OAB, Claudio Lamachia, em 23 de fevereiro, o presidente da Corte havia se comprometido a tornar o texto mais claro.

Além de Lamachia, participaram da audiência o secretário-geral adjunto, Ibaneis Rocha, e o presidente da OAB-RO, Andrey Cavalcante de Carvalho.

FONTE: OAB Nacional, 21/03/2017.