



Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Fortaleza, 25 de Janeiro de 2010 - ANO III- Nº 202
CLIPPING JURIDICO & CORPORATIVO

As notícias aqui divulgadas decorrem de informações obtidas nas fontes mencionadas, não cabendo ao elaborador deste clipping qualquer responsabilidade pelo seu conteúdo.

Fraude trabalhista

VALOR ECONÔMICO - A empresa de bebidas Viton 44, que comercializa as marcas Guaravita e Guaraviton, veiculará nos rótulos de todos os produtos e nos cartazes publicitários mensagem de conscientização contra fraudes trabalhistas. A medida é decorrente de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado com o Ministério Público do Trabalho (MPT) no Rio de Janeiro. A campanha será iniciada no próximo dia 1º e terá duração de dois anos. O descumprimento do TAC acarretará multa diária de R\$ 2 mil. O MPT abriu investigação contra a empresa após receber denúncias referentes a pagamentos indevidos - como salários "por fora" -, terceirização ilícita e jornada irregular. A empresa pagava uma parte do salário sem que os valores estivessem registrados na carteira de trabalho e assim ficava isenta do pagamento de encargos trabalhistas, previdenciários e tributários. As frases utilizadas nos rótulos e cartazes são provenientes de campanha desenvolvida pelo Núcleo de Combate às Fraudes Trabalhistas da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) em 2008.

Sem ressalvas, acordo perante comissão de conciliação prévia vale como quitação plena

NOTÍCIAS TST (Alexandre Caxito) - A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a quitação geral e irrestrita de todas as verbas rescisórias trabalhistas no termo de conciliação assinado por um motorista da empresa Transportes Única Petrópolis Ltda. perante comissão de conciliação prévia, considerando que não havia ressalvas no acordo. Para o relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, "não havendo qualquer ressalva, o termo de conciliação tem eficácia liberatória geral, abrangendo todas as parcelas oriundas do vínculo de emprego".

Ao analisar a questão, o ministro Corrêa da Veiga esclarece que, ao aderir ao acordo estabelecido perante a comissão de conciliação, "foge à razoabilidade que se retire o objetivo maior decorrente da necessidade de submissão prévia da demanda à referida comissão, como um mecanismo de composição dos conflitos trabalhistas, se, em seguida, o trabalhador recorre ao Poder Judiciário com o fim de buscar direitos aos quais ele já havia conferido quitação plena".

O motorista, ao ser demitido da Transportes Única, assinou termo de quitação por intermédio de comissão de conciliação prévia. No entanto, posteriormente, ajuizou ação trabalhista alegando não ter recebido todas as verbas a que teria direito, como férias, horas extras, décimo terceiro salário e integração de comissões. O pedido foi deferido pela 2ª Vara do Trabalho de Petrópolis (RJ) e ratificado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), que rejeitou recurso da empresa.

Para o TRT/RJ, a exigência da submissão à comissão, além de contrariar a garantia constitucional de livre acesso ao Judiciário, seria mera formalidade administrativa e, portanto, não teria eficácia para extinguir supostos direitos trabalhistas não abrangidos no termo de rescisão. A empresa recorreu ao TST, questionando

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

esse entendimento, com o argumento de que o termo de conciliação teria validade para quitação ampla e irrestrita das verbas trabalhistas.

Na Sexta Turma, ao propor a reforma do acórdão regional, o ministro Corrêa da Veiga afirmou que a Lei 9.958/00 instituiu a comissão conciliação prévia como uma forma alternativa de solução dos conflitos trabalhistas, buscando evitar ações judiciais nas situações em que as partes podem se conciliar previamente. Segundo o ministro, o termo de rescisão assinado perante essas comissões tem eficácia liberatória geral, ou seja, trata-se de “título executivo extrajudicial com efeito de coisa julgada entre as partes”, conforme determina dispositivo da CLT. Abrange, assim, todas as parcelas decorrentes do vínculo empregatício.

Contudo, o ministro Maurício Godinho Delgado registrou entendimento diverso sobre o tema. Para ele, a quitação geral dada ao termo de conciliação está submetida ao critério geral interpretativo da Súmula nº 330, pela qual se dá eficácia restritiva ao recibo de rescisão, ou seja, eficácia liberatória somente em relação às parcelas consignadas no termo.

Com a aprovação do voto do ministro Corrêa da Veiga, e com a ressalva de entendimento do ministro Maurício Godinho, a Sexta Turma determinou a extinção do processo sem resolução de mérito. (RR - 161400-65.2005.5.01.0302/ Numeração antiga: RR - 1614/2005-302-01-00.3)

Receita publica hoje Instrução Normativa que dispõe sobre Empresa Cidadã

NOTÍCIAS RFB - A Receita Federal do Brasil informa a publicação da Instrução Normativa nº 991, de 21 de janeiro de 2010, que dispõe sobre o Programa Empresa Cidadã.

De acordo com o Programa, a pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do seu Imposto de Renda (IRPJ), devido em cada período de apuração, o total da remuneração da empregada pago no período de prorrogação de sua licença-maternidade ou licença à adotante.

A pessoa jurídica poderá aderir ao Programa Empresa Cidadã, exclusivamente no sítio da Receita Federal na Internet, a partir de 25 de janeiro de 2010, mediante Requerimento de Adesão, por meio de código de acesso a ser obtido no próprio sítio ou mediante certificado digital válido.

A empregada da pessoa jurídica deve requerer a prorrogação do salário-maternidade, junto à sua empresa, nos prazos estabelecidos no Decreto nº 7.052 de 23 de dezembro de 2009.

Descontos salariais por danos causados pelo empregado

ÚLTIMA INSTÂNCIA (Aparecida Tokumi Hashimoto) - A legislação trabalhista protege o salário do empregado de sofrer descontos indevidos praticados pelo empregador, em face do seu caráter alimentar (sem o salário o empregado não tem condições de ter uma subsistência digna). Assim, os casos permitidos de descontos salariais se encontram previstos na lei (adiantamento salarial, imposto de renda, contribuição previdenciária etc), no contrato e na convenção coletiva.

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

No caso de dano causado pelo empregado, por culpa (negligência, imprudência ou imperícia), o empregador só poderá efetuar desconto salarial se essa possibilidade estiver previamente prevista no contrato de trabalho (§ 1º, do art. 462, da Consolidação das Leis do Trabalho). Aqueles causados por dolo do empregado (quando há intenção) são sempre passíveis de dedução do salário, independentemente de previsão contratual. Segundo Luiz Antonio Savone Júnior (Comentários ao Código Civil: artigo por artigo. Luiz Antonio Scavone Jr, Carlos Eduardo Nicoletti Camillo, Glauber Moreno Talaver. Jorge Siguemitsu Fujita (coord). 2ª edição. São Paulo: Revista dos Tribunais. p. 1219):

*“A **imprudência** é a prática de um fato perigoso, ou seja imprudente. É a conduta daquele que age de forma anormal e perigosa, sem os cuidados necessários (v.g. dirigir excedendo a velocidade permitida).*

*A **negligência** é a ausência de precaução. Nesse caso, o agente deixa de fazer algo que a prudência impõe seja feita (vg. o engenheiro que constroi sem observar as normas de segurança; o dentista que não esteriliza et).*

*A **imperícia** é a falta de aptidão para o exercício de arte, profissão ou ofício”*

Contudo, antes de optar pela responsabilização do empregado, a Justiça do Trabalho tem verificado se o dano pode ser imputado como risco da atividade empresarial. Neste caso, prevalece o princípio geral da assunção dos riscos pelo empregador em contraponto à ressalva da responsabilidade do empregado pelo dano. Veja-se o seguinte julgado proferido pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

“Os riscos da atividade econômica devem ser assumidos pelo empregador, sendo vedada sua transferência, pura e simplesmente, ao empregado. A responsabilidade por um ato qualquer não pode ser atribuída abstratamente. A empresa deve provar que o dano foi causado pelo empregado” (TST, RR 101.373/93.0, José Francisco da Silva, Ac. 2ª T 3.402/94)

No mesmo sentido, o seguinte julgado proferido pela Décima Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (São Paulo):

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DESCONTO SALARIAL. *Muito embora estabeleça o parágrafo primeiro, do artigo 462, da Consolidação das Leis do Trabalho que em caso de dano causado pelo*

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

empregado ao empregador o desconto nos salários daquele será lícito, desde que tal possibilidade tenha sido acordada entre as partes, ou, ainda, na hipótese de existência de dolo por parte do obreiro; este preceito há que ser analisado com cautela, mormente considerando o princípio da integralidade ou intangibilidade do salário. Com efeito, dada a desigualdade existente entre as partes nesta relação contratual, forçoso concluir que a possibilidade de descontos, independentemente de culpa do empregado, estará sempre presente nos contratos de trabalho. Todavia, não pode o empregador transpor para o obreiro os riscos de seu empreendimento, posto que é a empresa quem suporta os riscos da atividade econômica, nos termos do caput, do artigo 2º., do Diploma Consolidado. Nesta conformidade, a cláusula contratual autorizativa do desconto alegada pela recorrente não pode prevalecer, à vista do que estabelece o artigo 7º., inciso VI, da Constituição da República. Ressalte-se, ademais, que no presente caso, a rubrica desconto constante do comprovante de pagamento da obreira traduzia adiantamento salarial. Entretanto, restou comprovado dos autos que, na realidade, a diferença devia-se a quebra de caixa da empregada, que sequer recebia a verba indenizatória denominada "quebra de caixa". Indubitável, portanto, o artifício ardil de que se utilizou a empresa recorrente. A devolução do valor descontado não pode ser considerada suficiente para reparar os danos causados à trabalhadora. Com efeito, estes danos não são exclusivamente materiais. Privada a obreira de uma quinta parte do salário que lhe era devido, por ato abusivo e ilegal da recorrente, considerando o que estabelece o artigo 7º., inciso X, da Carta Política, certamente restou atingida sua esfera pessoal, honra e dignidade, já que, como dito, lhe foi retirado o direito de auferir a contraprestação pelos esforços despendidos de forma ilegal, o que deve ser analisado dentro do contexto de subordinação e desigualdade que traduz a relação de emprego e resulta na impotência ante tal ato. (TRT 2ª R; RO 02069; Ac. 20060330320; Décima Segunda Turma; Relª Juíza Vania Paranhos; Julg. 11/05/2006; DOESP 23/05/2006

Além disso, para permitir o desconto salarial, tem sido exigida não só a prova de que o empregado é o causador do dano, mas também a existência de “culpa grave”, isto é uma intensificação especial da culpa, conforme se vê dos seguintes julgados:

“DESCONTOS SALARIAIS. DANOS CAUSADOS PELO EMPREGADO EM ACIDENTE DE TRÂNSITO. Havendo previsão contratual autorizando o desconto salarial decorrente de danos causados por culpa do empregado e estando caracterizada a sua culpa por acidente de trânsito, é lícito o desconto salarial levado a efeito pelo empregador para a reparação dos prejuízos decorrentes (art. 462, § 1º, da CLT). (TRT

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

12ª R; RO 00383-2008-003-12-00-5; Segunda Turma; Rel. Juiz Marcos Vinicio Zanchetta; Julg. 14/01/2009; DOESC 23/01/2009)

“DESCONTO SALARIAL. DANO. AUSÊNCIA DE CULPA DO EMPREGADO. Os descontos relativos a danos causados pelo empregado somente são lícitos quando houver previsão contratual ou quando comprovada a conduta dolosa, a teor do disposto no art. 462, da CLT. Assim, ferem o princípio da intangibilidade salarial, consagrado no Direito do Trabalho, os descontos efetuados a título de reparos no veículo, quando a culpa pelo acidente não pode ser atribuída ao reclamante. (TRT 3ª R; RO 00282-2007-059-03-00-7; Quinta Turma; Rel. Juiz Conv. Rogério Valle Ferreira; Julg. 11/09/2007; DJMG 22/09/2007)

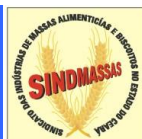
“CHEQUE SEM PROVISÃO DE FUNDOS. INOBSERVÂNCIA DAS NORMAS INTERNAS DA EMPRESA - POSSIBILIDADE DE DESCONTO - Uma vez que a atual Constituição da República prestigia os acordos e convenções coletivos de trabalho e o próprio art. 462 da CLT, que disciplina a efetivação dos descontos salariais e protege o trabalhador contra os que forem abusivos, prevê que, nos casos de dano causado pelo empregado, os descontos são lícitos, desde que essa possibilidade tenha sido acordada (§ 1º), como in casu, é lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos quando o empregado não observa as normas internas da empresa. (Inteligência do Precedente Normativo nº 14 da SDC e da Orientação Jurisprudencial nº 251 da SBDI-1, ambos do c.TST) TRT 7ª Reg. RO 01144/2006-012-07-9, Rel. Dês. Lais Maria Rossas Freire , DOJT 7ª Reg. / Ceará, n. 47, 16.03.07 , p . 2347)

O empregado pode negociar com o empregador a estipulação de cláusula no contrato de trabalho que assegure sua defesa prévia antes de se efetivar o desconto salarial. Dessa forma, o empregado poderá ter acesso aos motivos pelos quais o empregador entende que é sua a responsabilidade pelos danos causados à sociedade e se defender deles, apresentando provas, antes de se efetivar os descontos.

Opinião Jurídica: Os reflexos da nova lei do inquilinato

VALOR ECONÔMICO (Joyce de Alcalai Forster - advogada do escritório Benhame Sociedade de Advogados. Pós-Graduada em direito contratual "latu senso" pela PUC –SP) - Entrou em vigor hoje a Lei nº 12.112, de 9 de dezembro de 2009, que trouxe em seu escopo inúmeras inovações para a locação de imóveis residenciais e comerciais, o que refletirá não só no conteúdo dos futuros contratos de locação, mas também no trâmite de ações judiciais que tenham o condão de discutir a relação locatícia.

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Obviamente, profissionais do direito e do setor imobiliário comentam, desde o dia 10 de dezembro - data em que o presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionou referida lei-, as principais alterações trazidas pelo diploma legal em referência, bem como a expectativa do mercado imobiliário acerca de tais inovações.

Portanto, de acordo com as especulações do setor, num primeiro momento devemos ser otimistas com as alterações trazidas à baila pela nova lei, já que os especialistas acreditam no aquecimento do mercado imobiliário.

As incorporações na letra da lei, trarão maiores garantias, redução de prazos e outras facilidades aos locadores e tudo indica que isso resultará na queda da inadimplência por parte dos locatários, o que dará maior segurança aos proprietários de imóveis, que terão como objetivo fomentar novos negócios.

Em contrapartida, para melhorar o cenário também para os locatários, devemos lembrar que o mercado imobiliário é igualmente regido pela lei da oferta e da procura e, com todas essas inovações, os proprietários de imóveis estarão mais seguros para disponibilizar seus bens no mercado. Logo, quanto mais opções tiverem os locatários, menores serão os preços praticados pelos locadores a título de aluguel.

Assim, vale elucidar eventuais dúvidas que possam surgir com o advento da nova lei, motivo pelo qual destaca-se as principais alterações do instrumento legal em comento.

Pela legislação antiga - Lei nº 8.245, de 1991 -, para que o locador execute o despejo e tome posse do imóvel locado, tem que depositar um montante que varia de 12 a 18 meses de aluguel. Com a nova lei, o depósito será de, no mínimo, seis e, no máximo, 12 aluguéis. Trata-se, portanto, de uma redução significativa no valor despendido pelo locador que deseja fazer valer seus direitos em eventual ação judicial.

Outrossim, pela antiga legislação o locatário podia atrasar o aluguel por duas vezes no período de 12 meses, sendo certo que constatada a terceira inadimplência, podia o locador manifestar a intenção de não tê-lo mais como inquilino. Contudo, nos termos do novo texto legal, o locatário poderá atrasar o pagamento do aluguel por uma única vez, num período de dois anos.

Cumpramos esclarecer também que pelo antigo texto, teoricamente, o locatário tinha seis meses para desocupar o imóvel, na hipótese de não renovação do contrato de locação. Porém, com a nova legislação, o locatário terá apenas 30 dias.

Ademais, com o novo instituto, o locador poderá desfrutar de uma liminar para desocupação do imóvel no prazo de 30 dias, quando formular pedido de retomada do imóvel em razão de melhor proposta apresentada por terceiro, não sendo mais necessário aguardar o prazo de 180 dias após o trânsito em julgado da sentença para que o locatário desocupe o bem.

Desta forma, é evidente que teremos um reflexo impactante no deslinde das ações judiciais, haja vista que com a diminuição dos prazos, as demandas tramitarão de forma mais célere e eficaz.

O fiador também usufruirá das benesses da nova lei, pois após o término do contrato de 30 meses, renovado automaticamente, este poderá pedir a sua exoneração da relação contratual. Neste caso, o locatário terá o prazo de 30 dias para apresentar ao locador um novo fiador ou oferecer outra garantia.

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Frisa-se que, após notificar as partes, manifestando interesse em não mais figurar como fiador naquele negócio específico, o fiador permanecerá responsável pelo prazo de 120 dias.

É clarividente que tais alterações facilitarão a rotina do fiador, que poderá gozar do direito de requerer a sua saída do contrato, deixando de ficar vinculado ao negócio por prazo indeterminado.

Assim, outra expectativa do setor imobiliário é o desaparecimento da figura do fiador, com o retorno de outros tipos de garantias locatícias, como a caução e o seguro-fiança, que muito provavelmente ficarão mais acessíveis.

É claro que nem todos estão confortáveis com as alterações contempladas pela nova lei, a exemplo do Instituto Brasileiro dos Lojistas de Shopping (Idelos), que distribuiu ação direta de inconstitucionalidade (Adin) de nº 4366, na qual questiona a inconstitucionalidade do inciso IX, parágrafo 1º do artigo 59 b, que estabelece a possibilidade de despejo e liminar em 15 dias, na ocorrência de inadimplência de aluguéis e acessórios oriundos da locação. Contudo, certo é que há duas correntes diferentes discorrendo sobre o tema, cada qual com a sua argumentação tratando da legalidade ou não do referido dispositivo, cabendo-nos aguardar a decisão.

No entanto, considerando as inúmeras modificações trazidas pela nova lei, bem como a posição exarada pelo setor interessado, pode-se concluir de uma maneira geral, que a mudança na legislação surgiu em momento mais que oportuno, cabendo a nós utilizá-la, sempre que possível, de forma preventiva.

Logo, na ocasião da elaboração dos contratos de locação as partes e seus respectivos advogados, devem ser diligentes, esgotando e sanando todas as dúvidas acerca do tema. E ato contínuo à assinatura do pacto, estas devem realizar a gestão do instrumento sempre de forma documentada, com o objetivo de evitar os dissabores de uma discussão judicial. Mas quando isso não for possível, caberá ao advogado que patrocinar a causa, fazer uso da legislação atualizada, facilitando a condução do processo, em benefício do seu cliente.

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**

