



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, 08 de Março de 2010 - ANO III- Nº 226

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.

Estelionatários usam cartórios de SP para aplicar golpes



São Paulo - Uma quadrilha de estelionatários tem usado cartórios de títulos paulistas para aplicar golpes em todo o País. Seria apenas um trote por telefone não fosse o grande número de pessoas, empresas e até um tabelionato que já caíram na cilada. Só o 1º Cartório de Títulos de São Paulo recebe, em média, cem ligações por mês de vítimas do golpe do protesto de título.

O golpista se identifica como funcionário de uma assessoria de cobrança de crédito e informa, por telefone, que o empresário será protestado por ter deixado de pagar uma dívida - além de entrar para a lista de devedores, a vítima ainda pode ter seus bens penhorados caso não regularize a situação. É comum argumentarem que o débito se deve a um anúncio publicitário feito em lista telefônica.

Os valores geralmente são inferiores a R\$ 2 mil. O criminoso informa o cartório para onde o título foi enviado, com o nome do tabelião e o endereço corretos, e passa um número falso de telefone para a vítima entrar em contato. A maioria das pessoas confere o endereço, mas não o telefone. Ao entrar em contato, está negociando com outro bandido. Ele pede para a vítima fazer um depósito em uma conta corrente, naquele mesmo dia, para impedir que o documento seja protestado.

"Os cartórios nunca fazem esse tipo de ligação", alerta Cláudio Marçal Freire, vice-presidente da Associação dos Notários e Registradores do Brasil (Anoreg-BR) e titular do 3º Tabelião de Protestos de São Paulo. "Para fazer a cobrança, o cartório intima o devedor por meio de um mensageiro próprio, carta registrada e, em caso de não ser localizado, o comunicado é feito em edital", explica Freire. Sem esse procedimento inicial, o cartório não pode abrir nenhum processo de cobrança.

"É preciso desconfiar um pouquinho. Se a pessoa não deve, não pode ir pagando qualquer cobrança", diz José Carlos Alves, titular do 1º Cartório de Títulos e presidente do Instituto de Estudos de Protesto do Estado de São Paulo (IEPT-SP). Há ainda a tentativa de golpe por e-mail, em que os bandidos usam o brasão da República para dar a aparência de que a cobrança eletrônica é verdadeira.

Descanso semanal é questão de ordem pública, diz SDI-1 do TST

NOTÍCIAS TST (Mário Correia) - Descanso semanal remunerado de trabalhador é questão de ordem pública e não pode ser objeto de negociação em acordo coletivo. Esse foi o entendimento da Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho para rejeitar recurso da empresa paulista All – América Latina Logística do Brasil, no qual insistia em tese de constitucionalidade de norma coletiva que lhe permitiu conceder a folga do empregado no 14º dia de trabalho.

**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

A Segunda Turma do Tribunal já havia confirmado a decisão do Tribunal Regional da 9ª Região (PR) afirmando que a folga compensatória do trabalho em dia de domingo deve ocorrer dentro da semana, “visto que de acordo com o próprio nome, trata-se de descanso semanal remunerado e não de descanso devidos no mês”. Não cabe à empresa transferi-la para outra oportunidade que lhe seja mais adequada, pois não há espaço para negociação coletiva quando se trata de normas que visem o bem-estar psíquico-físico do trabalhador, afirmou o acórdão turmário.

Ao analisar o recurso da empresa na SDI-1, o ministro Cesar Leite de Carvalho verificou que a Segunda Turma havia decidido corretamente, uma vez que o repouso deve ser concedido aos domingos, após seis dias de trabalho, e, excepcionalmente, em outro dia da semana, no caso de empresas com atividades contínuas. Mas tal flexibilidade não se estende ao repouso após sete dias corridos de trabalho, como estabelecem os artigos 67 e 68 da CLT, Lei 605/49 e o Decreto 27.048/49, informou o relator. A empresa foi condenada a pagar em dobro o trabalho realizado pelo empregado aos domingos. A decisão da SDI-1 foi por unanimidade. (E-RR-60000-83.2001.5.09.0024)

Multa do artigo 477 da CLT: quando o pagamento de direito trabalhista é insuficiente, mas sem atraso

NOTÍCIAS TST (ALEXANDRE CAXITO) - A multa do artigo 477 da CLT é devida nos casos de atraso no pagamento de verbas incontroversas e não quando ocorre pagamento insuficiente de direitos trabalhistas. Com esse fundamento, a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho aceitou recurso do Serviço Social de Comércio (Sesc).

O caso iniciou quando uma auxiliar de cozinha, demitida sem justa causa, ajuizou ação trabalhista contra o Sesc requerendo o pagamento de horas extraordinárias por serviço prestado além da jornada contratual e o recebimento de multa do artigo 477 da CLT por atraso no pagamento de diferenças remuneratórias eventualmente reconhecidas em juízo. O artigo 477, §8º da CLT, estabeleceu punição ao empregador, em valor equivalente ao salário do empregado, caso haja atraso no recebimento de direitos trabalhistas constantes do termo de rescisão.

O juiz de primeiro grau concedeu as horas extras, mas não reconheceu o direito à multa. A trabalhadora recorreu ao Tribunal Regional da 17ª Região (ES), reiterando o pedido da multa sobre o não pagamento das diferenças de horas extras concedidas na primeira instância. O TRT, por sua vez, aceitou o apelo da trabalhadora, concluindo que não houve o pagamento da totalidade da jornada extraordinária.

O Sesc ingressou com recurso de revista no TST, argumentando que as verbas foram quitadas no termo de rescisão dentro do prazo legal. O relator do processo na Segunda Turma, ministro Renato de Lacerda Paiva, entendeu ser indevida a multa. Para o relator, a existência de diferenças de verbas rescisórias pela integração de valores reconhecidos em juízo não é motivo para a multa por atraso do artigo 477 da CLT. “A melhor interpretação do artigo 477 da CLT é de que a sanção somente seria devida caso o empregador deixe de observar os prazos estipulados pelo § 8º”, concluiu.

Com esses fundamentos, a Segunda Turma, por unanimidade, deu provimento ao recurso do Sesc e excluiu da condenação a multa aplicada à instituição. (RR-46100-69.2005.5.17.0121)

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

Cancelamento de plano de saúde gerou indenização a empregada que estava de licença médica

NOTÍCIAS TST (MÁRIO CORREIA) - Quando mais precisava de assistência médica, uma empregada que trabalhava como caixa na loja de conveniência de um posto de gasolina Esso no Rio de Janeiro foi surpreendida com o cancelamento do seu plano de saúde. Ela reclamou na justiça, ganhou o plano de volta e indenização no valor de setenta salários mínimos. A sentença regional foi mantida após a rejeição de um agravo de instrumento das empresas condenadas solidariamente, pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

O 1º Tribunal Regional afirmou que a supressão do plano de saúde não poderia ter acontecido durante o período de suspensão do contrato de trabalho da empregada que estava de licença médica. A loja havia encerrado suas atividades naquele posto, mas o Regional condenou solidariamente a empresa de combustível e a Esso Brasileira de Petróleo Limitada pelas verbas devidas à empregada. O Regional entendeu que a questão estava relacionada a um estabelecimento único, uma vez que a loja de conveniência funcionava nas instalações do posto.

Ao analisar o recurso das empresas no TST, o ministro Renato de Lacerda Paiva constatou que, ao contrário do seu entendimento de que a interrupção do tratamento da empregada deveria ser entendida como “mero dissabor de ordem cotidiana”, o acórdão regional destacou que a supressão do plano de saúde ocorreu no momento em que a trabalhadora mais precisava, pois estava em tratamento fisioterápico e com cirurgia marcada, situação que era do conhecimento do empregador.

De acordo com os fatos registrados, o Tribunal Regional relacionou o caso corretamente aos conceitos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, que dispõe sobre a obrigatoriedade de quem prejudicar outra pessoa a reparar os danos causados a ela, ainda que exclusivamente moral, afirmou o relator.

O recurso chegou ao TST por meio de agravo de instrumento das empresas condenadas solidariamente. Como o recurso foi rejeitado, ficou mantida a decisão regional condenando o posto de combustível e a empresa de petróleo Esso. (AIRR-45940-49.2006.5.01.0058)

Rebaixamento de cargo não pode ser utilizado como punição ao empregado

NOTÍCIAS TRT 3ª Região - Acompanhando o voto da juíza convocada Vanda de Fátima Quintão Jacob, a 5ª Turma do TRT-MG, por unanimidade, manteve a decisão de 1º grau que decretou a nulidade da exoneração do trabalhador da função gratificada e determinou o seu retorno ao cargo, com o pagamento da gratificação correspondente. Os julgadores concluíram que a retirada do cargo ocorreu como punição, e, por isso, o ato foi considerado abusivo, já que a lei trabalhista não prevê esse tipo de penalidade.

As provas do processo demonstraram que o trabalhador foi retirado do cargo comissionado como medida punitiva pelos fatos apurados em processo administrativo. Entretanto, apesar de a instauração desse procedimento ser lícita, inserindo-se no exercício regular do direito do empregador, a aplicação de penalidades ao empregado deve observar o rol taxativo existente na legislação do trabalho. Nessa restrita lista, estão previstas as penas de advertência, suspensão e dispensa por justa causa.

No entender da magistrada, o rebaixamento da função do reclamante, além de configurar abuso de direito, caracteriza alteração unilateral das condições de trabalho. Isso porque o trabalhador não exercia efetivamente função de confiança. Suas atribuições eram meramente técnicas. A gratificação apenas remunerava a maior

**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

responsabilidade no exercício dessas funções de execução. Dessa forma, ponderou a relatora, não se aplica, ao caso, o parágrafo único do artigo 468, da CLT, mas o seu caput.

"Certo é que o alegado exercício de direito regular não pode ser usado como punição vez que neste ato, torna-se ilegal e, no caso de punição ao obreiro desvirtua preceitos trabalhistas. Assim, o poder de comando do empregador não é absoluto: deve respeitar a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, os preceitos trabalhistas quanto a atos considerados faltosos, obedecendo a gradação legal na aplicação de penalidades" concluiu a relatora.

Melhor caminho é a livre negociação entre empresas e empregados.

Reduzir a jornada de trabalho faz mais mal do que bem

(José Paulo Dornelles Cairoli - presidente da Confederação das Associações Comerciais e Empresariais do Brasil (CACB) e Federação das Associações Comerciais e de Serviços do Rio Grande do Sul (Federasul))

Ao aumentar o custo do trabalhador, a PEC 231 estimula o aumento da informalidade no mercado de trabalho

VALOR ECONÔMICO - Há uma máxima em economia que diz que determinadas políticas públicas, geralmente muito populares e bem intencionadas e que aparentemente melhorariam as condições de vida das pessoas por elas afetadas, acabam por piorá-las. A proposta de redução da jornada semanal de trabalho no Brasil, de 44 para 40 horas, sem a diminuição dos salários, e o pagamento de 75% sobre a hora extra trabalhada, contida na Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 231/95, parece se enquadrar perfeitamente nesse figurino. À primeira vista, uma jornada menor melhoraria a qualidade de vida dos trabalhadores, dando-lhes mais tempo para o lazer e a família. Além disso, restaria inclusive mais tempo e, com as horas extras, mais renda para consumir, o que estimularia a economia. Por fim, a medida ainda poderia ampliar a criação de empregos, devido à necessidade de novas contratações para compensar a queda de 10% na jornada de trabalho semanal.

No entanto, essa visão só enxerga parte do quadro. Mas o que acontecerá com as empresas que empregam esses trabalhadores? Com certeza, seus custos por trabalhador aumentariam, pois teriam que continuar pagando os mesmos salários por menos horas de trabalho ou pagando valores mais elevados pelas horas extras. Assim, haveria uma perda de competitividade das empresas brasileiras em relação às que operam em suas concorrentes no exterior.

A solução que boa parte das empresas brasileiras de maior porte e com capacidade de investimento tomaria seria a substituição, na medida do possível, de seus trabalhadores por máquinas. As de menor porte e com pouca capacidade de investir, caso típico das pequenas e microempresas, seriam forçadas a reduzir o número de seus empregados. Em ambos os casos, aqueles supostamente beneficiados pela medida seriam prejudicados, gerando um aumento do desemprego, o resultado oposto daquele desejado pela medida.

Alguns podem pensar que isso não faz sentido, pois o país se encontra novamente em um período de forte crescimento econômico, batendo recordes sucessivos de ampliação do emprego. No entanto, essa medida tem o potencial de reduzir dramaticamente a expansão do emprego, mesmo com a economia voltando a crescer acima de 5% ao ano. Além disso, essa medida tira o foco daquilo que deveria ser a principal preocupação do

**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

governo em relação ao emprego: a realização de uma corajosa reforma trabalhista, que proporcionasse um aumento significativo dos empregos formais no país. Atualmente, pouco mais da metade dos trabalhadores brasileiros estão na economia formal, restando a informalidade para os demais. Ao aumentar o custo do trabalhador, a PEC 231 se torna mais um ingrediente a estimular o aumento da informalidade no mercado de trabalho brasileiro.

Outro aspecto interessante a ser examinado é que os principais países emergentes, que pertencem ao grupo dos Brics (Brasil, Rússia, Índia e China), apresentam jornadas de trabalho semanais mais longas que a brasileira. Na China, a média de trabalho semanal na indústria chega a 49 horas, enquanto na Índia alcança a 47 horas, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em vários países latino americanos, a carga de trabalho semanal também é mais longa do que no Brasil, chegando a 45 horas no México, no Uruguai e na Colômbia.

Mas, quando se compara as horas trabalhadas ao longo do ano, o quadro ainda é mais desalentador. Devido ao período de férias brasileiro, de 30 dias por ano, quando na maioria dos países emergentes gira em torno de 20 dias anuais, e do número de feriados, a jornada anual trabalhada no Brasil é menor do que em boa parte desses países. Portanto, a adoção da jornada de 40 horas semanais no país, sem alterar o período de férias e o número de feriados, iria reduzir ainda mais a competitividade das empresas que atuam aqui.

Por fim, uma série de estudos tem demonstrado que a redução da jornada de trabalho semanal não resultou em aumento de empregos. Na França, a redução da jornada de trabalho de 40 para 35 horas semanais além de não provocar o aumento esperado de empregos, causou uma fuga de investimentos para países da União Europeia com jornadas de trabalho maiores e legislações trabalhistas mais flexíveis, como Espanha e República Tcheca. No caso brasileiro, a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, garantida pela Constituição de 1988, não criou mais empregos.

Uma das razões é que a maior parte dos empregos no Brasil é criada por micro e pequenas empresas, que não têm como arcar com a elevação das folhas de pagamento. De acordo com a literatura especializada, o que, de fato, gera mais empregos é a combinação de crescimento econômico elevado e sustentável, maior qualificação dos trabalhadores e uma legislação trabalhista que estimule a contratação de novos trabalhadores.

Em suma, o resultado da aprovação da PEC 231 será o desemprego e a informalidade para muitos brasileiros a quem ela supostamente iria beneficiar. Assim, se o governo não tem condições políticas de realizar uma reforma trabalhista, que estimule a formalização dos trabalhadores, especialmente em um ano eleitoral, ao menos deve evitar adotar tal medida que não contribui em nada para a expansão dos empregos formais no país. O melhor caminho seria o da livre negociação entre sindicatos empresariais e de trabalhadores, como ocorre na maioria dos países emergentes e desenvolvidos, e não através de uma imposição do Estado, que engessaria o tema ao inseri-lo na Constituição. Por sinal, uma série de acordos coletivos entre sindicatos patronais e de trabalhadores no Brasil já estabeleceram 40 horas semanais, sem interferência alguma do Estado. Como a experiência internacional e brasileira, além da própria literatura especializada sobre o tema tem demonstrado, a redução da jornada de trabalho por lei somente iria prejudicar aqueles que seriam supostamente beneficiados.

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**

