



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, 30 de Março de 2010 - ANO III- Nº 240

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.

ICMS: Barreira fiscal

VALOR ECONOMICO - O presidente do Supremo Tribunal Federal (STF), ministro Gilmar Mendes, negou pedido da Fazenda paraense para suspender liminar obtida por um grupo de empresas do Estado optantes do Simples. Elas haviam conseguido liminar que as liberava do pagamento do ICMS antecipado em barreira fiscal - quando um produto chega de outro Estado. As empresas alegam que por serem optantes do sistema simplificado de tributação já pagam o ICMS embutido na alíquota única do Simples, que inclui tributos federais, estaduais e municipais. Além disso, argumentam que, ao contrário das demais empresas, não podem obter crédito do ICMS para usar no pagamento do imposto na operação seguinte quando antecipam o recolhimento do ICMS em barreira fiscal. O mérito da discussão ainda não foi julgado

Governo pretende mudar regras de licença ambiental

VALOR ECONÔMICO - O Ministério do Meio Ambiente deve reformular, até meados deste ano, as regras para concessão de licenças ambientais. De acordo com a secretária-executiva do ministério, Isabela Teixeira, o objetivo não é só acabar com a lentidão na liberação de licenças: "Não é só para agilizar, mas também para colocar foco no processo de licenciamento ambiental. As licenças perderam o rumo, questões sociais, por exemplo, devem ser tratadas nas instâncias sociais", disse Isabela.

Segundo a secretária-executiva, que assume o ministério quinta-feira, a reformulação poderá ser feita por meio de decretos, portarias ministeriais e resoluções do Conselho Nacional de Meio Ambiente (Conama). "Não há necessidade de mudar a lei, por isso não enviaremos nada ao Congresso."

O Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama) havia anunciado na semana passada que estava "consolidando a proposta de um conjunto de normas para desburocratizar e qualificar" o licenciamento. Nota publicada no dia 23, mas que foi retirada da página do Ibama na internet, informava que a discussão sobre as novas regras envolviam analistas ambientais, pesquisadores, juristas, secretários estaduais de Meio Ambiente e instituições como o Superior Tribunal de Justiça e o Ministério Público Federal.

A expectativa do Ibama é que a reforma diminua os prazos para concessão de licenças e até reduza o custo dos empreendimentos.

Direito digital: Empregados são demitidos e processados por uso indevido de blogs e redes sociais

Mau uso da internet gera ação judicial

VALOR ECONÔMICO - Um empregado de uma empresa do setor financeiro criou um blog. E, desavisado, colocou informações sobre o balanço da companhia que, recentemente, havia aberto seu capital. O problema é

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

que os dados eram diferentes dos enviados à Comissão de Valores Mobiliários (CVM). A empresa recebeu uma advertência formal do órgão fiscalizador e demitiu por justa causa o profissional. Cada vez mais as empresas têm enfrentado problemas devido ao mau uso da internet por seus funcionários. Muitos casos envolvem o MSN e redes sociais - Facebook, Twitter, Orkut e You Tube - e acabam gerando ações na Justiça.

Nos processos, as companhias buscam indenizações de seus ex-funcionários ou de concorrentes que a teriam prejudicado por meio da internet. O crescente volume de casos têm movimentado os escritórios especializados em direito digital. "Estamos indicando às empresas, principalmente aquelas com capital aberto, que atualizem seus códigos de ética em relação aos ambientes digitais", diz a advogada Patricia Peck, do escritório Patricia Peck Pinheiro Advogados, que ressalta o risco que muitas companhias de capital aberto estão correndo com a manutenção de páginas no Twitter para comunicação entre investidores e diretores "O risco é enorme."

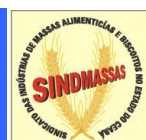
Em alguns casos, a internet acaba servindo de prova para a demissão por justa causa. Em um deles, o funcionário descreveu em sua página no Orkut que estava furtando notas fiscais da empresa onde trabalhava, vangloriando-se do feito. Em ação trabalhista, ele não só pediu reintegração ao emprego, como indenização por danos morais. A decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região, com relatoria da desembargadora Edna Pedroso Romanini, rejeitou ambos os pedidos. Em outro caso, um funcionário foi demitido por justa causa após ser flagrado, em vídeo postado no You Tube, dando cavalo de pau com a empilhadeira da empresa têxtil onde trabalhava. A partir do vídeo, a juíza Elizabeth Priscila Satake Sato, da 1ª Vara do Trabalho de Piracicaba, em São Paulo, negou o pedido de reintegração ao emprego. A magistrada considerou que o ex-funcionário usou a máquina de forma indevida durante o horário de trabalho.

Geralmente, as empresas se contentam com a demissão por justa causa do funcionário imprudente, segundo Peck. Com exemplo, ela cita um caso patrocinado por seu escritório envolvendo um profissional de uma empresa de call center. Ele criou um blog em que, encerrado o expediente, publicava as perguntas consideradas por ele mais idiotas dos "clientes mais burros do dia" e os colegas votavam nas melhores da semana e do mês. Após reclamação feita por uma das empresas clientes do call center, o blogueiro foi demitido por justa causa. "Geralmente, pedidos de indenização só envolvem profissionais de alto escalão, como conselheiros, diretores e executivos", afirma Peck. Esses profissionais, segundo ela, se sentem impunes e acabam prejudicando a imagem das companhias. "É como se as informações publicadas fossem do executivo e não da empresa."

A advogada diz que essas situações ficaram mais comuns a partir do ano passado, quando ocorreram muitas demissões com o crescimento no número de fusões - o que coincidiu com a época do lançamento do Twitter. Um dos casos envolve um pedido de indenização de uma pizzaria americana a dois ex-funcionários que disponibilizaram no You Tube as supostas más condições de higiene na empresa. A ação tramita na Justiça americana.

Os casos de concorrência desleal também levam ao pedido de indenização, segundo o advogado Rony Vainzof, do escritório Opice Blum Advogados. Recentemente, uma empresa acionou a concorrente porque um ex-funcionário levou com ele contatos que conquistou no antigo emprego e o manteve na sua lista do MSN. A ação ainda tramita na Justiça. Em outro caso, a 10ª Câmara de Direito Criminal do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) condenou ex-funcionários que usaram o Google para roubar clientes da companhia onde trabalharam. Eles cadastraram o nome da empresa no Google. Assim, sempre que algum usuário do Google procurava pelo nome da companhia, aparecia o link da concorrente, onde foram trabalhar.

**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

"Ainda cabe recurso. Mas, com isso, eles foram condenados, em segunda instância, a pagar multa à antiga empresa", diz o **advogado**.

O prejuízo das empresas com o mau uso da internet pode, inclusive, ser dimensionado. Uma empresa com 50 funcionários que utilizem a internet para resolver problemas pessoais como pagar contas e bater papo com amigos pelo período de uma hora por dia, pode sofrer um prejuízo de quase R\$ 35 mil por mês em termos de produtividade dos empregados. "Claro que essa uma hora na internet geralmente é fracionada de 15 em 15 minutos, por exemplo", afirma o perito digital Wanderson Castilho.

O cálculo dele, levando em consideração um salário mensal médio de R\$ 1.250, foi realizado a partir de um programa disponível no site www.brc.com.br. Por meio da ferramenta, as empresas podem calcular qual é o prejuízo causado pelo mau uso da internet por seus funcionários. Castilho usa o programa nos processos relacionados às redes sociais. "Com ela, o empregador pode deixar claro a relação direta entre a produtividade e o mau uso da internet porque o empregado não é dono do tempo dele quando está na empresa", afirma.

Equipamento de segurança libera Vale do pagamento de adicional de insalubridade

NOTÍCIAS TST (LILIAN FONSECA) - O simples fornecimento pela empresa de equipamento de proteção individual não exclui a necessidade de pagamento de adicional de insalubridade ao empregado. Cabe ao empregador fiscalizar o uso dos aparelhos de proteção a fim de que haja diminuição ou eliminação do agente agressivo.

Esse entendimento da Súmula nº 289 do Tribunal Superior do Trabalho foi aplicado, à unanimidade, pela Primeira Turma para isentar a Companhia Vale do Rio Doce do pagamento de adicional de insalubridade a empregado da empresa.

O relator do recurso de revista da Vale, ministro Vieira de Mello Filho, observou que a neutralização da insalubridade com a utilização de equipamentos de proteção individual fora comprovada, no caso, por perito; logo, não era devido o adicional ao trabalhador.

O Tribunal do Trabalho do Espírito Santo (17ª Região) tinha condenado a empresa ao pagamento do adicional por concluir que a lei não dava opção ao empregador de pagar o adicional ou fornecer equipamentos de proteção, e sim o obrigava a providenciar os aparelhos e também pagar o adicional, salvo se a insalubridade fosse removida.

Apesar de o perito ter afirmado que a exposição do empregado a poeira de cal fora neutralizada com o uso dos equipamentos corretos, e, por essa razão, não havia atividade insalubre, o TRT considerou que a mera neutralização da nocividade não era suficiente para afastar o direito do empregado ao adicional.

Mas, de acordo com o relator, ministro Vieira, na medida em que a empresa tomou as medidas necessárias à eliminação da nocividade, tendo fornecido equipamentos que se mostraram eficazes para neutralizar a insalubridade, como mencionado pelo perito, não havia justificativa para o pagamento do adicional.

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

Sétima Turma reforma decisão de TRT e restaura sentença que concedeu danos morais e estéticos a trabalhador agrícola

NOTÍCIAS TST (ALEXANDRE CAXITO) - Pela negligência da empresa em não oferecer segurança ao trabalhador, operador de máquina agrícola, que perdeu a perna no trabalho, consegue indenização por danos morais e estéticos. A decisão foi da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho que acolheu recurso de revista do trabalhador.

O acidente aconteceu quando o operador foi averiguar um problema no funcionamento da colheitadeira, que o impediu de continuar o trabalho. Ao se posicionar em frente à máquina, teve sua calça puxada pelos “dedos” da colheitadeira (pois o dispositivo que a desligava automaticamente também não funcionava), levando-o a amputação de sua perna. Diante disso, ele requereu danos morais e estéticos por culpa da empresa no ocorrido. O juiz de primeiro grau concedeu o direito. Contudo, o Tribunal Regional da 24ª Região (MS) reformou a sentença e excluiu a empresa da responsabilidade pelo acidente. Para o TRT, conforme depoimento de testemunha, a máquina poderia ser desligada manualmente. Além disso, o trabalhador não poderia tentar consertar uma máquina de grande porte em funcionamento, o que mostra negligência por parte do trabalhador.

Contra essa decisão, o operador interpôs recurso de revista ao TST. A relatora do recurso na Sétima Turma, a Juíza convocada Maria Doralice Novaes, entretanto, considerou equivocada a decisão do regional. Segundo a juíza, o trabalhador nunca tem a posse de sua própria segurança, mas é beneficiário dela. Com isso, incumbe ao empregador garantir, não só a segurança no local de trabalho, como também eliminar toda e qualquer conduta de risco nesse ambiente, instruindo os empregados, de modo a se evitar acidentes de trabalho, o que não foi realizado pela empresa, agindo, assim, com culpa.

A relatora acrescentou que a CLT (artigos 157, II, e 166) estabelece ao empregador a responsabilidade pela segurança do empregado no manuseio e utilização de equipamentos, além do que o tema relaciona-se à dignidade da pessoa humana e à valorização social do trabalho, princípios fundamentais do Estado. Assim, demonstrado o nexo causal entre o evento, a redução da capacidade de trabalho do operador e a conduta negligente da empresa, deve-se conceder a indenização pelo acidente.

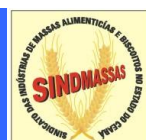
Com esses fundamentos, a Sétima Turma, por unanimidade, deu provimento ao recurso de revista do trabalhador e restabeleceu a sentença de origem nesse aspecto. (RR-61500-02.2005.5.24.0066)

Simple adesão à greve não é falta grave para justificar justa causa

NOTÍCIAS TST (AUGUSTO FONTENELE) - A simples adesão à greve, mesmo após a recomendação do fim do movimento pelo sindicato da categoria, não configura falta grave que justifique a demissão por justa causa do trabalhador. Ao rejeitar (não conhecer) recuso da Betin S/A, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve, na prática, decisão anterior nesse sentido do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS). No caso, o autor da ação e mais centenas de outros trabalhadores continuaram com a greve, mesmo após a negociação do sindicato da categoria para o fim do movimento. A empresa demitiu esses empregados sob a alegação de “indisciplina” e “mau procedimento”, pois a paralisação seria ilegal.

O TRT de Mato Grosso do Sul, ao analisar o recuso da empresa contra decisão do juiz de primeiro grau, entendeu que a paralisação foi “coletiva”, pois “a insatisfação da categoria era manifesta, tanto que, mesmo

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

após a negociação realizada com o sindicato, não houve chancela (autorização) dos interessados em assembléia e centenas de trabalhadores continuaram de braços cruzados.” Como não haveria provas de que houve atos de depredação do patrimônio da empresa, nem violência contra outros trabalhadores, o TRT tomou como base para a sua decisão a Súmula nº 316 do Supremo Tribunal Federal (STF), que dispõe: “a simples adesão à greve não constitui falta grave”.

O ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, relator do processo na Terceira Turma do TST, ao analisar o agravo de instrumento da empresa contra o julgamento regional, ressaltou que seria necessário o reexame dos fatos referentes aos alegados atos de indisciplina do trabalhador e a legalidade da greve para uma possível modificação da decisão contestada. De acordo com a Súmula 126 do TST, não cabe análise de fatos e provas nessa fase do processo. Assim, o relator não conheceu do agravo de instrumento da empresa e, por isso, continuou valendo a decisão do TRT contra a demissão por justa causa. (AIRR-80040-33.2008.5.24.0086)

Oitava Turma julga estabilidade de empregada que não sabia da gravidez quando foi demitida

NOTÍCIAS TST (LOURDES CORTÊS) - Uma ex-empregada, que desconhecia seu estado de gravidez ao ser demitida, terá direito ao pagamento de indenização relativa à estabilidade da gestante. A decisão foi da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que deferiu seu recurso, para restabelecer a sentença que condenou a Maricota Importadora e Exportadora Ltda.

A ministra Dora Maria da Costa, relatora do processo na Turma, explicou que, de acordo com o artigo, 10, II, 'b' do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e de precedentes do TST, desde a concepção a empregada já detinha o direito à estabilidade no emprego, não podendo ser dispensada sem justa causa.

Com base na estabilidade provisória garantida por lei à gestante, a empregada buscou na ação o direito de ser indenizada, após descobrir sua gravidez quando foi dispensada. Para o Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro (1ª Região), a lei assegura à gestante estabilidade no emprego, desde que esteja confirmada a gravidez, o que não foi o caso dela, porque a confirmação ocorreu somente quase quatro meses após a dispensa, ou seja, em 30/11/2005, mas no exame de ultrassom, com data de 20/03/2006, constatou-se a gestação de 20/21 semanas, confirmando que a gravidez ocorreu no início de novembro.

O Tribunal Regional modificou a sentença, favorável à empregada, ao argumento de que a lei garante somente o direito ao emprego, e não de ganhar sem trabalhar, porque o emprego foi colocado à sua disposição mas ela recusou. Embargos opostos pela empregada também foram rejeitados pelo TRT do Rio de Janeiro. No recurso ao TST, ela afirmou ter recusado a reintegração ao emprego por se encontrar no nono mês de gravidez e sem condições físicas para o trabalho.

A ministra Dora Maria da Costa condenou a empresa ao pagamento da indenização à ex-empregada, por concluir que o Regional, ao afirmar que o desconhecimento da gravidez pela empregada impede o direito à estabilidade e a recusa à proposta de reintegração exclui o recebimento à indenização, violou o artigo 10, II, 'b' do ADCT e a Súmula nº 244, I, do TST. (RR-636/2006-052-01-00.9, atual 63600-74.2006.5.01.0052)

Serviço
disponibilizado aos
associados de:

