



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, 19 de Maio de 2010 - ANO III- Nº 269

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.

Empresário condenado por sonegação

VALOR ECONÔMICO - O juiz Ali Mazloun, da 7ª Vara Federal Criminal em São Paulo, condenou um empresário a pagar R\$ 3,78 milhões ao governo federal, além de multa e reclusão de quatro anos e oito meses - regime semi-aberto -, por omitir informações em duas declarações do Imposto de Renda (1998 e 1999) e sonegar quase R\$ 7 milhões. Os R\$ 3,78 milhões serão destinados ao ensino fundamental, a título de reparação dos danos causados à coletividade. De acordo com a denúncia, o empresário teve, entre 1998 e 1999, significativo acréscimo patrimonial injustificado, sem origem comprovada, realizando vultosas movimentações bancárias. Para calcular o valor a ser pago a título de reparação, o juiz utilizou como base os dados atuais do Ministério da Educação, que informa ser de R\$ 900,00 o custo médio por aluno/ano. Esse valor foi multiplicado pelo número de crianças prejudicadas (4.200) pela conduta do acusado à época. "É necessário alertar a sociedade dos malefícios causados pelo sonegador. Precisamos criar o sentimento de que cada um tem uma enorme responsabilidade social e deve, portanto, contribuir para a melhoria da qualidade de vida de todos. É preciso que a sociedade reprove a conduta do sonegador e que ele, sonegador de impostos, sinta essa reprovação social", diz o juiz

Ladrão de galinha é absolvido pelo STJ

A Quinta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) aplicou o princípio da insignificância para absolver um homem que foi condenado pela Justiça mineira pelo furto de uma galinha caipira avaliada em R\$ 10. O ladrão de galinha foi condenado a um ano de detenção e pagamento de 10 dias-multa.

Segundo os autos, em fevereiro de 2006 o acusado invadiu o quintal do vizinho e "evadiu com as penas debaixo do braço". Alertada por um telefonema anônimo, a Polícia Militar foi até o local e prendeu o denunciado em flagrante delito, ainda de posse de uma galinha.

No pedido de habeas corpus ajuizado no STJ, a Defensoria Pública requereu a suspensão do mandado de prisão e a absolvição do paciente. Alegou atipicidade material da conduta, valor ínfimo do bem subtraído e irrelevância do fato perante o Direito Penal.

Em seu voto, o relator do processo, ministro Jorge Mussi, reiterou que o princípio da insignificância não pode ser aplicado indiscriminadamente como elemento gerador de impunidade em crime contra o patrimônio, mas ressaltou que, no caso em questão, a lesão produzida mostra-se penalmente irrelevante.

Para o relator, não há como reconhecer presente a tipicidade material, já que o animal furtado foi infimamente avaliado e não se tem notícia de que a vítima tenha sofrido prejuízo com a conduta do acusado ou com a consequência dela.

"No caso, a deflagração de ação penal mostra-se carente de justa causa, pois o resultado jurídico, ou seja, a lesão produzida, é absolutamente irrelevante". Assim, por unanimidade, a Turma acolheu o pedido de habeas corpus e absolveu o paciente, com base no artigo 386, inciso III, do Código de Processo Penal.

Festas e cursos frequentados por empregados geram horas extras

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

Para TST, companhia que obriga trabalhador dever arcar com indenização

VALOR ECONÔMICO (ADRIANA AGUIAR) - Empresas que obrigam funcionários a frequentar cursos, treinamentos, viagens e festas fora do horário de trabalho podem arcar com o pagamento de horas extras na Justiça. Uma recente decisão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) condenou uma grande companhia ao pagamento dessas horas a mais por entender que a participação nos cursos oferecidos pela empresa era obrigatória para os trabalhadores. Os funcionários que se recusassem a frequentar os cursos teriam redução na participação nos lucros e resultados (PLR).

Outras situações que vinculam a participação nessas atividades - como o aumento de salário, promoções e bônus - também têm ensejado o pagamento, segundo o advogado Eduardo Maximo Patrício, do Gonini Paço, Maximo Patrício e Panzardi Advogados. Isso porque a Justiça tem entendido que frequentar esses eventos não foi uma opção do trabalhador. E ele poderia até sofrer sanções caso não estivesse presente.

Até mesmo atividades extracurriculares on-line têm gerado o pagamento de horas de trabalho a mais, caso sejam estipuladas e custeadas pelo empregador fora do horário de trabalho, de acordo com o advogado. É o caso de um processo movido por um bancário contra uma instituição financeira. Ele obteve indenização por horas extras ao realizar um curso virtual obrigatório. A decisão é do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região (São Paulo). Para evitar condenações, Patrício afirma que o ideal seria que essas atividades possam ser realizadas dentro da carga horária do empregado. Ou então, que fique claro que a participação é facultativa, sem que haja consequências profissionais em caso de ausência.

Segundo o advogado Túlio de Oliveira Massoni, do Mascaro & Nascimento Advogados, o Judiciário em geral tem condenado a empresa quando a obrigatoriedade é caracterizada. Porém, se há a comprovação de que a atividade, custeada pela empresa, acarretou em acréscimo pessoal ao currículo profissional do empregado, os juízes têm entendido que não devem ser pagas as horas extras. O advogado cita o caso recente de uma empresa que conseguiu se livrar de uma indenização. A companhia conseguiu comprovar, por e-mails enviados pelos trabalhadores, que o pedido para fazer um curso, com financiamento da empresa e fora do horário de trabalho, partiu dos empregados.

Algumas viagens promovidas pelas companhias também podem acarretar em horas extras, de acordo com Massoni. Nesses casos, os juízes têm considerado se o empregado teve que ficar à disposição da empresa por todo o tempo que viajou. Nesse sentido decidiu o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 12ª Região (Santa Catarina) ao condenar uma empresa a indenizar um obreiro que necessita viajar para desempenhar seu trabalho.

Existem também condenações a escolas que não pagam horas extras para professores obrigados a participar de festas de fim de ano ou festas culturais e religiosas. Nessas decisões, a questão da obrigatoriedade também tem sido central. Entre elas, há um acórdão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região (Rio Grande do Sul) a favor da contraprestação das horas extras, já que a presença dos professores era exigida. Uma escola, no entanto, não precisou indenizar ao comprovar que as professoras tinham a opção de não comparecer em retiros e novenas promovidos. A decisão é do TRT da 24ª Região (Mato Grosso do Sul).

Empresas exigem contrapartida

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

VALOR ECONÔMICO - As empresas que investem em programas de especialização ou pós-graduação podem exigir, como contrapartida, uma permanência mínima do empregado na empresa após a conclusão do curso. A Justiça do Trabalho tem entendido que essas cláusulas contratuais estabelecidas entre empregadores e trabalhadores são válidas.

Em uma decisão da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), os ministros condenaram uma trabalhadora a pagar o valor investido por uma empresa em um curso de pós-graduação. O acordo firmado estabelecia que a ex-empregada só poderia pedir demissão depois de um ano da conclusão do curso.

Na decisão, os ministros entenderam que "o exercício da autonomia da vontade por parte do trabalhador trouxe vantagens proporcionais, senão superiores, à contrapartida a que se obrigou, pois lhe foi permitido alcançar o título de especialista em troca apenas da limitação do poder de denunciar o contrato por curto período". Além disso, afirmam que o ajuste feito pela empresa com o empregado não ofendeu qualquer norma de proteção ao direito dos trabalhadores e deve ser considerado válido e eficaz.

Em outra decisão da 1ª Turma do TST, os ministros também entenderam que essa obrigatoriedade é harmônica com a legislação vigente e com os princípios da realidade e da boa-fé, presentes no direito do trabalho. Para o advogado Túlio de Oliveira Massoni, do Mascaro & Nascimento Advogados, a edição de cláusulas como essas têm sido cada vez mais comuns. "A empresa quer investir nos seus funcionários e essas cláusulas evitam o assédio da concorrência", afirma. Para ele, as companhias só precisam ter o cuidado de fixar um tempo mínimo de permanência, para não correr o risco de ter o acordo anulado pela Justiça.

TST assegura estabilidade de dirigente de sindicato sem registro no MTE

NOTÍCIAS TST - Um dirigente do Sindicato dos Empregados em Geral de Estacionamento e Garagem de Guarulhos, São José do Campos, São Vicente, Praia Grande e Guarujá conseguiu modificar decisão regional que havia lhe negado a estabilidade sindical provisória, por falta de registro no Ministério do Trabalho e Emprego. A estabilidade foi garantida pela Seção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar recurso ordinário do sindicalista.

O registro no MTE foi concedido somente em maio de 2003, quase dois anos após a dispensa do empregado da Flyapark Estacionamento e Garagem Ltda. e mais de dois anos após a sua posse na diretoria do sindicato, motivo pelo qual o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região deu provimento a um recurso da empresa para julgar improcedente a reintegração do sindicalista ao emprego e, no exame da ação rescisória interposta pelo empregado, extinguiu o processo sem resolução do mérito.

Contrariamente ao entendimento regional de que o sindicato, no momento da eleição, não possuía registro no MTE e que o simples registro dos atos constitutivos da instituição no cartório do registro civil de pessoas jurídicas não atende à exigência constitucional, o relator do recurso ordinário do empregado na SDI-2, ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, desconstituiu a decisão regional, com fundamento nos artigos 8º, VIII, da Constituição e 485, V, do Código de Processo Civil.

**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

Segundo o relator, a importância das entidades sindicais na busca de melhores condições de trabalho para os trabalhadores foi reconhecida pela Constituição, que assegurou aos sindicatos e aos seus dirigentes “maior autonomia para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de seus representados” (art. 8º, VIII, da CF).

Por sua vez, o Supremo Tribunal Federal reconheceu que a estabilidade sindical, prevista no referido artigo 8º, “existe mesmo quando o sindicato da categoria profissional não está registrado no MTE, não havendo que se falar em vinculação da estabilidade ao efetivo registro”, esclareceu o relator.

Fundamentando sua decisão, o relator citou lição da Desembargadora Alice Monteiro de Barros: “se a Constituição e a CLT protegem o trabalhador a partir do registro de sua candidatura à direção do sindicato, mas necessário se faz a proteção quando o sindicato se encontra em fase de formação” (Curso de Direito do Trabalho, 5ª edição, p. 983, São Paulo: LTr, 2009). “Vale dizer, a estabilidade sindical não está vinculada à data da concessão do registro da categoria profissional junto ao MTE”.

Assim, ao concluir que a decisão regional violou o artigo 8º, VIII, da Constituição, nos moldes do artigo 485, V, do CPC, o relator julgou procedente a ação rescisória desconstituindo a referida decisão. Em juízo rescisório, proferiu novo julgamento e negou provimento ao recurso ordinário interposto pela empresa no processo matriz, restabelecendo a sentença, no particular. A Terceira Turma aprovou, por unanimidade, o voto do relator. (ROAR-1276800-48.2007.5.02.0000)

Registro sobre ação trabalhista na carteira de trabalho é causa de dano moral

NOTÍCIAS TST (LOURDES TAVARES) - Ilegalidade, prejuízos de ordem moral, comportamento abusivo e criador de embaraços na obtenção de novo emprego para o trabalhador. Assim o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) caracterizou o procedimento da Centraliza Assistência Técnica Ltda., que anotou na carteira de trabalho de um funcionário a existência de demanda judicial trabalhista ajuizada pelo empregado contra ela. Para a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, o caso demonstra dano moral passível de indenização.

Pelo registro indevido, a empresa foi condenada, no TRT, a pagar R\$ 10 mil por danos morais ao trabalhador. A decisão regional, segundo a Sétima Turma do TST, não violou a literalidade do inciso V do artigo 5º da Constituição Federal, motivo pelo qual negou apelo da empresa para excluir a indenização da condenação. Ao julgar o recurso ordinário, o TRT/RS esclareceu que, de acordo com o artigo 29 da CLT, as anotações efetuadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) devem se limitar aos dados exigidos por lei.

O Tribunal Regional ressaltou que “qualquer registro que desabone a conduta do trabalhador ou lhe dificulte a obtenção de novo emprego, além de ser ilícito, não pode ser aceito diante da possibilidade de lhe causar sérios prejuízos”. Além de considerar abusivo o comportamento da empresa, “ensejando prejuízos de ordem moral ao trabalhador”, de acordo com o artigo 187 do Código Civil, o Regional julgou que a anotação feita na CTPS do empregado - “o salário foi arbitrado em R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais), foi deferido em sentença no M.M. Juízo 8ª Vara do Trabalho, decisão em 10/05/04” - não traz nenhum proveito para a Centraliza e não era uma informação necessária.

**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

Ao salientar a dificuldade de reingresso no mercado de trabalho em qualquer situação, o TRT reconheceu o sofrimento, humilhação e constrangimento gerados pelo ato da empresa, ofendendo a dignidade do empregado. Quanto à questão de o trabalhador ter conseguido ou não outro emprego após a anotação, o Regional considerou ser irrelevante o fato, pois isto não retira a ofensa efetivada, “ainda permanecendo a possibilidade de dificuldades para novos e futuros empregos”.

Apesar de o trabalhador pleitear indenização por danos morais e materiais de R\$ 20 mil, o Tribunal Regional deferiu apenas o valor de R\$ 10 mil por danos morais. A decisão provocou, então, recurso de revista da empresa, cujo seguimento foi negado no TRT. Com agravo de instrumento ao TST, a Centraliza também não obteve sucesso.

O relator do agravo, ministro Pedro Paulo Manus, ressaltou o alerta feito pelo Tribunal Regional quanto à ilegalidade do registro, “que pode criar embaraços à obtenção de um novo emprego sempre que o reclamante for procurar um, razão pela qual o fato de ele encontrar-se atualmente empregado não afasta a lesão”. Com a informação do relator de que o acórdão regional não ofendeu o artigo 5º, V, da Constituição Federal, porque “o caso revela, de fato, dano moral passível de indenização”, a Sétima Turma, então, negou provimento ao agravo de instrumento. AIRR - 81340-97.2005.5.04.0019)

Estabilidade provisória para empregado que retorna de férias

NOVIDADES LEGISLATIVAS - CNI (Ano 13 – nº 31 de 19 de maio de 2010) - A Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP) aprovou, hoje, parecer favorável com substitutivo ao PL 3035 de 2008, que concede estabilidade de três meses aos trabalhadores que retornarem de férias ou de afastamento involuntário do trabalho por 30 dias ou mais.

O projeto de origem, do deputado Sandes Júnior (PP/GO), também assegurava ao trabalhador que fosse demitido sem justa causa no gozo da estabilidade a indenização relativa à multa do saldo do FGTS em dobro. Mas a Comissão aprovou o substitutivo do relator, deputado Paulo Rocha (PT/PA), que suprimiu essa previsão de indenização compensatória em dobro e acrescentou que, em caso de concessão das férias em mais de um período, a estabilidade prevista na proposição será aplicável após o primeiro período - de modo a evitar que o trabalhador goze mais de um período de estabilidade por ano.

A CNI distribuiu Notas Técnicas contrárias ao projeto, defendendo que não se observa na estabilidade proposta razão que justifique a garantia no emprego, como ocorre com as restritas hipóteses asseguradas pelo ordenamento; além do que a adoção dessa nova hipótese de proteção à relação de trabalho retrocede à época em que a estabilidade era concedida a todos os trabalhadores. A matéria será ainda apreciada pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), podendo haver recurso para que seja examinada também pelo Plenário da Câmara antes de ser remetida ao Senado Federal.

Cobrança de contribuição sindical patronal das micro e pequenas empresas

NOVIDADES LEGISLATIVAS - CNI (Ano 13 – nº 31 de 19 de maio de 2010) - A Comissão de Trabalho (CTASP) aprovou na tarde de hoje o parecer do relator, deputado Sandro Mabel (PR/GO), favorável ao PLP 3/2007, que permite a cobrança da contribuição sindical patronal das micro e pequenas empresas. O projeto, que foi aprovado na forma de substitutivo, também autoriza o Comitê Gestor de Tributação das micro e pequenas empresas a estabelecer, por resolução, modo simplificado de apresentação das Relações Anuais de Empregados, da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, a que estão obrigadas as micro e pequenas empresas. A matéria segue para a Comissão de Finanças e Tributação

Serviço
disponibilizado aos
associados de:

