



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, 07 de Dezembro de 2009 - ANO II – Nº 181

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.

Civil: Casos de difamação, protesto indevido e falsificação de produtos são levados ao Judiciário

Empresas buscam na Justiça indenização por danos morais

VALOR ECONÔMICO (ARTHUR ROSA) - Não é só a pessoa física que pode sofrer dano moral. Empresas estão indo à Justiça buscar reparações por abalos sofridos com difamação, protesto indevido de título e falsificação de produto. Em uma decisão incomum, a catarinense Anjo Química do Brasil, fabricante de tintas e solventes, obteve na Justiça indenização por danos morais de R\$ 400 mil da concorrente Renner Sayerlack (Tintas Renner). A indústria provou no processo - transitado em julgado - que seu nome e seus negócios foram prejudicados pela divulgação ao mercado de informações sobre uma autuação fiscal lavrada pela Receita Federal.

É crescente o número de casos que chega às mãos dos ministros do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que reconheceram, por súmula, que a pessoa jurídica pode sofrer dano moral - o novo Código Civil (artigo 52), editado em 2002, acabou confirmando a jurisprudência. Mas o volume ainda é pequeno se comparado à avalanche de ações ajuizadas por pessoas físicas. No total, a corte superior contabilizou no ano passado 11,3 mil processos que, de alguma forma, debatiam dano moral. Nos últimos dez anos, foram 67 mil ações. "O trato entre pessoas jurídicas é mais respeitoso. É menor a possibilidade de se gerar danos morais", diz a ministra Nancy Andrighi, relatora de várias ações que chegaram ao STJ. "Mas noto um aumento no número de casos de cinco anos para cá."

Como é vedado aos ministros reapreciar fatos e provas e interpretar cláusulas contratuais, o STJ apenas altera os valores de indenizações fixados nas instâncias locais quando se trata de quantia irrisória ou exagerada. Ao apreciar recurso especial apresentado pela Renner Sayerlack, a ministra Nancy Andrighi, relatora do caso, entendeu que o valor fixado pela primeira instância, mantido pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS), estava adequado.

"A circunstância de a notícia ter sido divulgada por empresa que atua no mesmo ramo de atividade incrementa significativamente o grau de culpa do ofensor, que pode se beneficiar diretamente com a derrocada comercial da ofendida em decorrência do dano de imagem que lhe foi causado. Assim, ganha relevo o caráter pedagógico da indenização, que deve ser fixada em patamar suficiente para desencorajar, no futuro, a prática de condutas", disse a ministra.

A notícia da autuação fiscal sofrida pela Anjo Química foi divulgada por e-mail, que circulou entre distribuidores, revendedores e clientes da empresa. Muitos pedidos foram cancelados. A concorrente Renner Sayerlack argumentou, no entanto, que em nenhum momento divulgou qualquer informação sobre a fabricante catarinense. E que a mensagem apresentada na petição inicial era um documento de uso interno.

**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

Nela, a empresa teria apenas manifestado, internamente, preocupação com o aumento da fiscalização da Receita Federal na região. "A notícia gerou desconfiança geral da clientela. Os negócios da empresa foram prejudicados pelo concorrente", diz o advogado Eduardo Heitor Porto, do escritório Arnaldo Rizzardo, Porto & Turra Associados, que defendeu a Anjo Química.

Apesar de só a pessoa física ter emoções e sentimentos, o Judiciário entende que, em muitos casos, abalos à honra objetiva da empresa - reputação comercial - podem resultar em prejuízos e gerar danos morais. Uma das situações mais comuns é o protesto indevido de título. Neste caso, juízes têm entendido que a prova do dano fica dispensada, como acontece em casos de devolução de cheque ou apresentação antecipada de pré-datado - objetos de duas súmulas publicadas este ano pelo STJ. Os enunciados estabelecem que, nessas hipóteses, fica caracterizado automaticamente o abalo moral. "O protesto é a publicidade de um inadimplemento, que abala a reputação da empresa. Por isso, juízes acabam presumindo o dano em caso de protesto indevido", diz a advogada Andrea Felici Viotto, do escritório Timoner e Novaes Advogados.

Empresas que tiveram marcas ou produtos copiados também buscam no Judiciário reparações por danos morais, além dos prejuízos materiais. A Souza Cruz obteve indenização de R\$ 10 mil de uma gráfica gaúcha que imprimiu papéis de cigarro e embalagens que imitavam as marcas Trevo e Colomy. Mesmo alegando que produzia para terceiros, a gráfica foi condenada, em primeira instância, a pagar um valor "simbólico" à indústria fumageira. O Tribunal de Justiça gaúcho, no entanto, negou o direito à indenização, por considerar que não havia provas de lesão à reputação comercial da multinacional, apesar de constatada a contrafação. Foram encontradas três mil embalagens que imitavam as marcas da multinacional.

No STJ, a Souza Cruz conseguiu restabelecer a indenização por danos morais. Os ministros da Terceira Turma, por unanimidade, entenderam que o fabricante teve seu direito de identidade lesado pela falsificação de seus produtos". Para os magistrados, "a contrafação é verdadeira usurpação de parte da identidade do fabricante. O contrafator cria confusão de produtos e, nesse passo, se faz passar pelo legítimo fabricante de bens que circulam no mercado".

Pessoa com lesão reversível pode receber auxílio-acidente, diz STJ

CONSULTOR JURIDICO - A 3ª Seção do Superior Tribunal de Justiça reconheceu que o auxílio-acidente é devido quando demonstrado o nexo de causalidade entre a redução de natureza permanente da capacidade laborativa e a atividade profissional desenvolvida. O STJ entendeu, ainda, que é irrelevante a possibilidade de reversibilidade da doença.

A questão foi decidida conforme o rito da Lei dos Recursos Repetitivos (Lei 11.672/08) e garantiu a um homem, em São Paulo, o benefício previdenciário do auxílio-acidente, mesmo no caso da lesão se caracterizar como causadora de incapacidade parcial e permanente, passível de tratamento, ou seja, reversível.

O recurso especial foi interposto ao STJ por um cidadão que alegou ter sido submetido a situações agressivas de trabalho, o que lhe acarretou tendinite no ombro direito, com irradiação no membro superior direito (bursite subacromial /subdelatóidea, segundo o laudo médico). O problema reduziu sua capacidade laborativa

**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

"de forma parcial e permanente" e por isso, segundo o argumento da defesa, faz jus à concessão de auxílio-acidente.

O juiz da primeira instância, no entanto, considerou que, embora o homem tenha problemas de saúde, o pedido seria improcedente pelo fato de estar ausente, no caso, a "incapacidade parcial e permanente do segurado". A razão seria devido ao fato da lesão ser de caráter leve e ter possibilidade de tratamento (fisioterapia e cirurgia). Nas instâncias ordinárias existia o entendimento de que seriam tidos como requisitos para a concessão do auxílio-acidente por parte do Inss (Instituto Nacional do Seguro Social), além do infortúnio, do nexos causal e da redução da capacidade laborativa, a chamada "irreversibilidade da moléstia".

Para o STJ, contudo, a possibilidade ou não de irreversibilidade da doença deve ser considerada "irrelevante". "Estando devidamente comprovado, na presente hipótese, o nexos de causalidade entre a redução parcial da capacidade para o trabalho e o exercício de suas funções laborais habituais, não é cabível afastar a concessão do auxílio-acidente somente pela possibilidade de desaparecimento dos sintomas da patologia que acomete o segurado, em virtude de tratamento ambulatorial ou cirúrgico", destacou o relator do processo no tribunal, ministro Napoleão Nunes Maia Filho.

O entendimento dos ministros do STJ foi de que a Lei 8.213/91 - referente à concessão de auxílio-doença acidentário - estabelece, para ser concedido o auxílio-acidente, no artigo 86, a necessidade de que o segurado empregado (exceto o doméstico, o trabalhador avulso e o segurado especial) tenha redução permanente da sua capacidade laborativa em função de acidente de qualquer natureza. A mesma lei também considera, em seu artigo 20, como acidente de trabalho "a doença profissional, proveniente do exercício do trabalho peculiar a determinada atividade", enquadrando-se nesse caso "as lesões decorrentes de esforços repetitivos".

Com base em tais considerações, a 3ª Seção, por unanimidade, julgou procedente o pedido e determinou a concessão de auxílio-acidente no percentual de 50% do salário de benefício, a partir da data de citação. Tal valor deverá ser acrescido de correção monetária a partir do vencimento de cada parcela e de juros de mora de 1% ao mês, contados da citação até o efetivo cumprimento do julgado. Resp 1.112.886

Algumas considerações sobre a estabilidade da gestante

ÚLTIMA INSTÂNCIA (Aparecida Tokumi Hashimoto) - Segundo Zéu Palmeira Sobrinho[1]"estabilidade é a impossibilidade de dispensa do empregado, salvo por motivo de falta grave, enquanto a garantia do emprego compreende um continente maior no qual, além da estabilidade, estão inseridas as medidas para assegurar a manutenção do empregado em seu posto e a inserção de determinada faixa de trabalhador ao mercado de trabalho".

Assim, o direito potestativo de o empregador dispensar o trabalhador passa a sofrer restrição com a estabilidade. Em contrapartida, o empregado tem o direito de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador.

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 estabilidade no emprego pode estar prevista na lei; no contrato individual de trabalho; nas normas coletivas (acordo coletivo, convenção coletiva, sentença normativa) e no regulamento da empresa.

Em relação especificamente a empregada gestante (trabalhador urbana ou rural) — tema que será tratado a seguir de forma breve — a estabilidade provisória está prevista no artigo 10, inciso II, letra “b”, do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), nos seguintes termos:

“Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...)

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

(...)

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto”

Desde a promulgação da Lei 11.324/2006, a empregada doméstica também passou a ser detentora da estabilidade no emprego prevista no artigo 10, inciso II, b, do ADCT.

O prazo de garantia da manutenção do emprego pode ser aumentado por meio de norma coletiva ou regulamento de empresa. A Justiça do Trabalho tem entendido que a estabilidade provisória da empregada gestante inicia-se com a confirmação da gravidez, que corresponde ao momento inicial da gestação, ainda que o fato seja desconhecido por ela e pelo empregador. Trata-se de responsabilidade objetiva do empregador.

Nesse sentido a Súmula 244, I, do TST (Tribunal Superior do Trabalho): *“O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (artigo 10, II, b, do ADCT”*

Desse modo, se a empregada encontra-se gestante no momento da comunicação da dispensa sem justa causa, ainda que venha a tomar ciência do seu estado no curso do aviso prévio ou mesmo após, terá direito a estabilidade no emprego.

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

Já se a gravidez ocorrer no curso do próprio aviso prévio, há controvérsia sobre se a empregada tem ou não direito à estabilidade no emprego, havendo decisões em ambos os sentidos.

A empregada gestante admitida mediante contrato de experiência não faz jus a estabilidade no emprego, haja vista que a extinção do contrato de trabalho ocorre no término do prazo previsto para a sua duração, não se constituindo dispensa arbitrária ou sem justa causa, conforme Súmula 244, III, do TST:

“Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa”.

A empregada que adota ou obtém guarda judicial para fins de adoção de criança não faz jus a estabilidade no emprego prevista no art. 10, inciso II, letra “b”, do ADCT, porque restrita a “empregada gestante”. Contudo, como a empregada adotante tem direito a licença-maternidade, não poderá ser dispensada durante o período da licença, pois o seu contrato estará com os efeitos interrompidos.

Da mesma forma, a empregada que usufrui do período de prorrogação da licença-maternidade por 60 (sessenta) dias, nos termos da Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008 (Programa Empresa Cidadã), não poderá ser dispensada antes do término do período de prorrogação, porque o seu contrato estará com os efeitos interrompidos.

Se a empregada sofrer aborto não-criminoso terá direito a licença de duas semanas, período no qual não poderá ser dispensada sem justa causa.

Outro aspecto que merece destaque é o de que é pacífico o entendimento quanto a não ser válida a ressalva prevista em norma coletiva, estabelecendo a obrigatoriedade de a gestante comunicar à empregadora o estado gravídico, em determinado prazo após a rescisão, sob pena de perder o direito a estabilidade. Nesse sentido, a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal:

“Estabilidade provisória de empregada gestante (ADCT, art. 10, II, b); inconstitucionalidade de cláusula de convenção coletiva do trabalho que impõe como requisito para o gozo do benefício a comunicação da gravidez ao empregador. 1. O art. 10 do ADCT foi editado para suprir a ausência temporária de

**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

regulamentação da matéria por lei. Se carecesse ele mesmo de complementação, só a lei a poderia dar; não a convenção coletiva, á falta de disposição constitucional que o admitisse. 2. Aos acordos e convenções coletivos de trabalho, assim como às sentenças normativas, não é lícito estabelecer limitações a direito constitucional dos trabalhadores, que nem à lei se permite” (STF, RE 234.186-3, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 05.06.2001, DJU 31.08.2001).

A rescisão do contrato de trabalho da empregada gestante, se imotivada, é ato jurídico nulo, podendo ser postulada a imediata reintegração no emprego, em sede de tutela antecipada. Para tanto, a gestante deverá procurar imediatamente o sindicato representante da sua categoria profissional ou um advogado para adotar as medidas judiciais cabíveis.

[1] SOBRINHO PALMEIRA, Zéu. Estabilidade. São Paulo: LTr, 2002. p. 28.

FALTAS - INTERFERÊNCIA NO 13º SALÁRIO :

Para fins de pagamento do 13º salário, as faltas legais e as justificadas ao serviço não serão deduzidas.

O empregado não terá direito à fração de 1/12 avos, no mês em que trabalhar menos de 15 dias, ou seja, nos meses com 31, 30 e 28 dias faltar injustificadamente 17, 16 e 14 dias respectivamente, não fará jus ao 13º Salário no referido mês.

Exemplo: Um empregado teve 58 faltas no período de janeiro a dezembro, as quais estão distribuídas da seguinte forma:

Janeiro = 2 faltas; Fevereiro = 14 faltas ; Março = 3 faltas; Abril = 0 ; Maio = 0 ; Junho = 3; Julho = 15 faltas; Agosto= 0; Setembro= 2 faltas; Outubro= 3 faltas; Novembro= 16 faltas; Dezembro = 0

O empregado terá direito a 10/12avos de 13º Salário, pois: No mês de fevereiro, faltou 14 dias e trabalhou 14 dias; No mês de novembro, faltou 16 dias e trabalhou 14 dias.

Observe-se que no mês de julho , mesmo faltando 15 dias, ainda trabalhou 16 dias, mantendo-se o direito ao avo do 13º Salário.

Lembramos, ainda, que os domingos, destinados ao descanso semanal remunerado, serão considerados como faltas, desde que descontados na folha de pagamento do funcionário.

- AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO :

A Justiça do Trabalho entende que as faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para efeito de cálculo da gratificação natalina (13º salário).

Enunciado TST 46: “As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.”

Em virtude do exposto, as faltas decorrentes de acidente do trabalho não influem no cálculo do 13º salário. A empresa calculará o valor integral, diminuindo o valor que o empregado recebeu de abono anual, complementando o valor a pagar caso na soma dos valores não resulte no valor a que teria direito o empregado, caso não tivesse se afastado pela Previdência Social.

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

Exemplo: Empregado admitido em 04 de janeiro. Salário mensal do mês de dezembro R\$ 1.620,00. O empregado acidentou-se no trabalho dia 04 de maio, afastando-se no mesmo momento, retornando dia 20 de julho. Pagamento da segunda parcela do 13º salário em 20 de dezembro.

Primeira parcela R\$ 480,00.

afastamento: 04 de maio / retorno: 20 de julho

abono anual recebido do INSS: R\$ 205,00 (valor aleatório - o valor exato deve ser consultado junto ao empregado ou ao INSS)

Cálculo:

R\$ 1.620,00 : 12 x 12 = R\$ 1.620,00

R\$ 1.620,00 - R\$ 205,00 (abono anual) = 1.415,00

R\$ 1.415,00 - R\$ 480,00 = 2ª Parcela do 13º salário: R\$ 935,00.

Nota: descontar o INSS e o IRF se houver, conforme tabela em vigor.

- AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO :

É o afastamento por motivo de doença ou outra incapacidade não decorrente de acidente do trabalho, estendendo-se o tratamento por mais de 15 dias, com suspensão do contrato de trabalho a partir do 16º dia. Compete a empresa remunerar o empregado nos 15 (quinze) primeiros dias, assim como é responsável pelo pagamento do 13º salário até o 15º dia do afastamento e posterior retorno.

- SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO :

O empregado afastado para o serviço militar obrigatório faz jus ao 13º salário, correspondente ao período anterior e posterior (se houver) ao afastamento, ou seja, o período de ausência não é computado para fins do 13º salário.

Exemplo: Empregado admitido em 03.09 afastando-se para o serviço militar obrigatório dia 04.03 do ano seguinte e não tendo retornado.

- afastamento: 04.03

- faz jus a 2/12 avos no ano que se afastou (janeiro e fevereiro)

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**

