

MOR  ADV

Informativo
Jurídico

Edição nº 25
SETEMBRO - 2020

CONSUMIDOR

NEGADO DANO A HOMEM QUE ENCONTROU CORPO ESTRANHO EM BOMBOM MAS NÃO CONSUMIU O PRODUTO

A 4ª Câmara Civil do Tribunal de Justiça, em apelação sob relatoria do desembargador Luiz Felipe Siegert Schuch, manteve sentença da comarca de São José que negou indenização por danos morais pleiteada por um consumidor surpreendido com uma larva no interior de uma caixa de bombons adquirida em supermercado daquela cidade.

A questão foi assim resolvida a partir do depoimento do autor da ação, que admitiu não ter consumido o produto após constatar sua contaminação. Como a caixa estava lacrada, o cidadão moveu o processo contra o supermercado e também contra o fabricante da guloseima. O entendimento dos julgadores, em 1º e 2º graus, foi de que o consumidor não logrou êxito em comprovar ter efetivamente sofrido dano moral em vez de apenas um mero dissabor.

"O autor não comprovou o dano moral que alega ter sofrido (CPC, art. 373, I), o que era imprescindível porquanto o caso em tela, por não ter lhe acarretado maiores consequências, reflete mero dissabor, autorizando apenas reparação material que não foi postulada na presente actio, e não extrapatrimonial", concluiu Siegert Schuch.

Sentimentos de repulsa, revolta, asco e ojeriza citados pelo cliente, acrescentou o relator, por si não sustentam a existência do dano moral, ainda mais que não houve a ingestão do produto. Ele citou jurisprudência do próprio TJSC como também do Superior Tribunal de Justiça (STJ) neste sentido. A decisão foi unânime (AC n. 03069918720148240064).

FONTE: <https://www.tjsc.jus.br/web/imprensa/-/tj-nega-dano-para-homem-que-notou-corpo-estranho-em-bombom-mas-nao-consumiu-produto?inheritRedirect=true>

EXIGÊNCIA DE CHEQUE CAUÇÃO PARA ATENDIMENTO HOSPITALAR EMERGENCIAL DE FAMILIAR GERA DANOS MORAIS

O entendimento do Superior Tribunal de Justiça é no sentido de que gera dano moral indenizável a conduta do hospital que exige cheque caução para o atendimento emergencial de familiar, pois evidenciada a situação de vulnerabilidade do consumidor submetido a coação psicológica.

Na hipótese, rever as conclusões firmadas pelas instâncias ordinárias, de que foi legítima a exigência do cheque caução porque não restou caracterizado o estado de perigo, demandaria a incursão em fatos e provas dos autos, procedimento vedado em recurso especial devido ao óbice da Súmula nº 7/STJ.

FONTE: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/863911655/agravo-interno-no-agravo-em-recurso-especial-agint-no-aresp-1569918-ce-2019-0256109-9/inteiro-teor-863911715?ref=legal-quote-trigger>

TRABALHISTA

TST DECIDE PELA IMPOSSIBILIDADE DE PAGAMENTO SIMULTÂNEO DOS ADICIONAIS

A presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) anunciou na semana passada o fim da suspensão de processos de sua competência que abordam a possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade (ver box) por trabalhadores de SC. Ao todo, 121 ações foram suspensas no estado desde 2017, quando o Tribunal Superior do Trabalho (TST) admitiu Incidente de Recurso Repetitivo (IRR) sobre o tema.

Em decisão publicada no último dia 6, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) do Tribunal Superior entendeu, por maioria, pela impossibilidade de pagamento simultâneo dos adicionais, ainda que as parcelas fossem amparadas em fatos geradores distintos e autônomos. A decisão é vinculante para os órgãos do TST e também deve ser observada pelos juízes e TRTs de todo país.

No seu voto, o ministro-relator Alberto Bresciani argumentou que a cumulação é expressamente vedada pelo art. 193, § 2º, da CLT, norma recepcionada pela Constituição Federal de 1988 e que vigora há décadas. Segundo ele, a mudança de interpretação da regra traria insegurança jurídica e não tocaria no âmago da questão — a prevenção contra acidentes e doenças do trabalho.

“Não nego, em nenhum momento, a conveniência de se permitir a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, desde que assim comande o legislador”, afirmou, ressaltando que as parcelas podem ser pagas simultaneamente caso haja acordo entre empresas e trabalhadores.

FONTE: <https://portal.trt12.jus.br/noticias/processos-sobre-cumulacao-de-adicionais-voltam-tramitar-no-trt-sc>

MENSAGENS CORPORATIVAS VIA WHATSAPP E E-MAIL FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO PODEM CONFIGURAR TEMPO A DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

O aplicativo de mensagens WhatsApp se tornou algo praticamente indispensável para maioria da população. Em razão da sua facilidade de comunicação, a troca intensa de mensagens, nos diversos grupos, a qualquer hora, tornou-se prática comum desde para assuntos meramente recreacionais, até em espaços destinados ao ambiente de trabalho.

Em relação ao ambiente de trabalho, certamente o aplicativo WhatsApp se faz cada vez mais presente nas relações empregatícias, fenômeno que tem relevância para o mundo jurídico, pois a sua irrestrita e má utilização pode gerar supressão de direitos e acarretar demandas judiciais. Fato é que o WhatsApp passou a ser utilizado pelas empresas como uma ferramenta de trabalho, e não podemos esquecer que o mundo virtual reproduz o espaço real e, nesse sentido, as atitudes de empregadores e

empregados refletem e geram efeitos a partir do diálogo por mensagens.

Logo, o empregado que é requisitado pelo empregador através do aplicativo WhatsApp fora da sua jornada de trabalho, no seu intervalo para refeição ou em suas férias para resolver questões relacionadas ao labor, pode configurar tempo à disposição do empregador e, conseqüentemente, gerar o pagamento de horas extras ou pagamento de indenização.

Esse foi o entendimento da magistrada Daniela Torres Conceição da 3ª Vara do Trabalho de Montes Claros, que condenou uma empresa de transporte rodoviário de passageiros a pagar horas extras a um ajudante de tráfego que era constantemente acionado pela empresa por WhatsApp, tanto durante o intervalo quanto fora do horário normal de trabalho. Ficou comprovado nos autos através do aplicativo, que o funcionário era convocado pelo seu superior hierárquico para trabalhar ou resolver questões ligadas ao labor durante o intervalo e também antes do início, ou após o encerramento da sua jornada.

Para a juíza, o tempo em questão deve ser considerado como de efetiva prestação de serviços, integrando a jornada de trabalho para todos os fins. Ao caso, aplicou o disposto no artigo 4º da CLT, que diz: "Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada". Nesse contexto, deferiu ao trabalhador o pagamento de horas extras diárias.

Nesta feita, tratar de assuntos relacionados ao labor fora da jornada de trabalho pode vir a ser caracterizadas como hora extra. O que garante este direito é o artigo 6º da CLT, que dispõem: "Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio".

Sem dúvida, a evolução tecnológica influencia cada vez mais nas relações empregatícias, no entanto, é imprescindível que o trabalhador se desconecte (direito de desconexão) do seu labor, de modo a preservar sua integridade física e mental, destacando que o aprimoramento das ferramentas de comunicação devem servir para a melhoria das relações de trabalho e otimização das atividades, jamais para "elastecer" uma jornada de trabalho.

Cabe destacarmos a súmula 428 do TST que determina o pagamento do sobreaviso quando houver "violação à desconexão ao trabalho". Tal verba adicional depende da instrução dada pelo empregador e do contexto em que o trabalho foi prestado. Nas situações em que o acesso ocorre fora do período de trabalho a pedido da empresa, haverá a configuração de trabalho fora do expediente, mesmo que o aparelho de celular pertença ao empregado, uma vez que seu tempo livre é tomado para responder mensagens de origem laboral.

Ainda, a inobservância dos devidos repousos e do desejado convívio familiar ou social, em razão do trabalho prestado pelas vias virtuais, podem impor ao empregado enfermidades psicológicas, como "stress" e depressão, dentre outros. Todas as enfermidades ocupacionais, ainda que não originadas exclusivamente em razão do trabalho (nexo concausal), são equiparadas a acidente de trabalho e podem ensejar a obrigação do empregador de reparação civil quanto aos danos morais e materiais relacionados à doença. Nesse contexto, a conexão excessiva concorre para a privação de uma vida saudável pelo empregado.

Desta forma, o fato de o empregado ter disponibilidade de permanecer conectado em tempo integral no aplicativo WhatsApp, não elide a obrigação do empregador de respeitar todas as normas consignadas na CLT, principalmente a respeito da jornada de trabalho e saúde ocupacional.

Assim, o melhor para ambas as partes da relação de emprego é firmar acordos razoáveis para uso de tais ferramentas, utilizando-as em casos estritamente necessários e, preferencialmente, dentro dos limites horários legais.

FONTE: <https://www.migalhas.com.br/depeso/320755/whatsapp-e-jornada-de-trabalho>

PREVIDENCIÁRIO

LICENÇA-MATERNIDADE SÓ COMEÇA A CONTAR APÓS A ALTA HOSPITALAR

Em termos legislativos, o direito à licença-maternidade evoluiu de um direito de proteção ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho para a garantia materno-infantil de proteção às crianças e ao direito à convivência delas com suas mães e pais.

Foi com base nesse entendimento que o ministro Edson Fachin, do Supremo Tribunal Federal, decidiu liminarmente que a licença-maternidade só deve começar a contar após a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido (a que ocorrer por último). A determinação é desta quinta-feira (12/3).

A medida responde a uma ação direta de inconstitucionalidade movida pelo partido Solidariedade na última sexta-feira (6/3), conforme informado em primeira mão pela ConJur, no último domingo (8/3).

Na ADI, o partido requereu a interpretação conforme a Constituição dos artigos 392, parágrafo 1º, da CLT, e do artigo 71 da Lei 8.213/91, com redação dada pela Lei 10.710/03. Os dispositivos impugnados determinam que o início da licença maternidade ocorra entre o 28º dia anterior ao parto e o nascimento.

Ao julgar liminarmente a questão, Fachin destacou que não existe previsão legal para

casos em que a mãe e a criança necessitam de uma internação mais longa, o que acabou servindo nos últimos anos para fundamentar decisões judiciais que negaram o direito à extensão da licença-maternidade.

Segundo o ministro, no entanto, "a ausência de lei não significa, afinal, ausência da norma". "Subsiste, por ora, omissão legislativa quanto à proteção das mães e crianças internadas após o parto, a qual não encontra critério discriminatório racional e constitucional. Essa omissão pode ser conformada judicialmente", diz.

Ainda de acordo com o ministro, "a licença maternidade, direito de natureza trabalhista, está necessariamente ligada ao salário-maternidade, benefício previdenciário, de modo que há duas relações jurídicas conexas, o que, portanto, impõe que o complexo normativo seja impugnado integralmente".

FONTE: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-12/licenca-maternidade-comeca-contar-alta-hospitalar>

STF DECLARA INCONSTITUCIONAL A CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA A CARGO DO EMPREGADOR SOBRE O SALÁRIO MATERNIDADE

É inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade. O entendimento foi firmado pelo Supremo Tribunal Federal em julgamento de recurso que se encerrou nesta terça-feira (4/8), no Plenário Virtual.

Foram 7 votos a 4. A maioria dos ministros acompanhou o relator, ministro Luís Roberto Barroso, e concluiu que o salário-maternidade não tem natureza remuneratória, mas, sim, de benefício previdenciário.

Com o afastamento da tributação, a União deixará de arrecadar cerca de R\$ 1,2 bilhão por ano, segundo informações extraídas da Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Em extenso voto, o ministro lembrou o histórico da legislação relacionada ao salário-maternidade e discorreu sobre a natureza do salário-maternidade, que já foi trabalhista, mas migrou para um sistema de benefício previdenciário.

Para ele, como benefício previdenciário, a verba não está sujeita à contribuição previdenciária patronal que incide sobre a remuneração devida pela empresa aos trabalhadores, que atualmente é de 20% sobre a folha de salários.

Seu argumento, nesse aspecto, é de ordem formal. Segundo a Constituição (artigo 195, I, "a"), a seguridade social será financiada por fontes como as contribuições incidentes sobre "a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física" que preste serviço ao empregador, mesmo sem vínculo empregatício. Assim, a base de cálculo tem natureza remuneratória.

A Lei 8.212/91, no entanto, em seu artigo 28, parágrafo 2º, determina que o salário-maternidade compõe o salário de contribuição e, portanto, a base de cálculo da contribuição previdenciária. Assim, tal dispositivo cria nova fonte de custeio, não prevista pelo artigo 195, I, "a", da Constituição.

Outra parte do voto de Barroso tem argumentação de ordem material. O ministro entende que a cobrança desincentiva a contratação de mulheres e gera discriminação incompatível com a Constituição Federal. Desta forma, disse o ministro, afastar a tributação sobre o salário maternidade "privilegia a isonomia, a proteção da maternidade e da família, e a diminuição de discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho".

Seu voto foi seguido pelos ministros Luiz Edson Fachin, Rosa Weber, Cármen Lúcia, Marco Aurélio, Celso de Mello e Luiz Fux.

FONTE: <https://www.conjur.com.br/2020-ago-05/stf-afasta-incidencia-previdenciaria-salario-maternidade>

VITÓRIAS MORADV

LIMINAR CONCEDIDA PARA REINTEGRAR FUNCIONÁRIA PORTADORA DE DOENÇA COM ESTIGMA DISPENSADA POR DISCRIMINAÇÃO!

A 1ª Vara do Trabalho da Comarca de Tubarão/SC concedeu liminar pleiteada para pela **MOR ADV** para reintegrar funcionária portadora de doença com estigma, que recebeu dispensa discriminatória.

Neste caso, para o juiz, as provas juntadas pela autora na inicial foram suficientes para reconhecer que houve a dispensa discriminatória por parte da empregadora, por ser a autora portadora de doença com estigma.

A decisão determinou que a reclamada reintegre a autora ao empregado, observando os cuidados e a legislação pertinente ao COVID -19 e a possibilidade de adoção de medidas alternativas à dispensa, sob pena de multa diária no valor de R\$ 200,00 em favor da autora.

SENTENÇA JULGA IMPROCEDENTE PEDIDO INDENIZAÇÃO POR FURTO DE BICICLETA EM ESTACIONAMENTO DE SUPERMERCADO!

O Juizado Especial Cível da Comarca de Tubarão/SC julgou improcedente o pedido de indenização por dano material por furto de bicicleta no interior do estacionamento de supermercado.

A juíza acolheu a defesa realizada pela **MOR ADV** e julgou improcedente os pedidos do Autor por entender que o autor agiu com culpa exclusiva, afastando qualquer dever do estabelecimento de indenizar os prejuízos pretendidos.

SENTENÇA QUE JULGOU PROCEDENTE OS PEDIDOS DE DANOS MATERIAIS E MORAIS CONTRA ASSOCIAÇÃO DE PROTEÇÃO VEICULOS QUE HAVIA NEGADO COBERTURA!

O Juizado Especial Cível julgou totalmente procedente os pedidos formulados pela **MOR ADV** para condenar Associação de proteção veicular a pagar ao Autor o valor de R\$ 16.650,00 referente ao conserto de veículo e R\$ 3.000,00 referente a danos morais diante de negativa de cobertura infundada.

A Juíza entendeu que a obrigação da ré decorre de seus próprios fins e obrigações perante os associados, previstas em seu estatuto, conforme art. 54 e seguintes do Código Civil.

MEDEIROS, OLIVEIRA & ROUSSENQ ADVOGADOS

RUA LAURO MULLER, Nº 260, 1º ANDAR
CENTRO – TUBARÃO – SC

EQUIPE E CONSULTORES:

CÁSSIO MEDEIROS DE OLIVEIRA
Advogado – OAB/SC 10.839

PETERSON MEDEIROS DE OLIVEIRA
Advogado – OAB/SC nº 16.231

JEAN MARCEL ROUSSENQ
Advogado – OAB/SC nº 16.407

MICHELLE MARY DA SILVA CACHOEIRA
Advogada – OAB/SC nº 21.133

CYNTIA DA SILVA
Advogada – OAB/SC nº 25.286

ARIOSVALDO MENDES RUFINO
Advogado – OAB/SC nº 38.325

ANNA LUIZA FERNANDES AGUIAR
Advogada - OAB/SC nº 46.009

GABRIELA ANSELMO DA SILVA ALVES
Estagiária de Direito

PAMELLA CLAUDINO MATIAS
Secretária

*“Embora ninguém possa voltar atrás e fazer um novo começo,
qualquer um pode começar agora e fazer um novo fim.”*

Chico Xavier