

Ano 2 - Nº 23
Agosto de 2007

Meta do Inpi é conceder registro de marca em 12 meses

Órgão acelera atendimento e defende Protocolo de Madri para proteção lá fora

O registro de marcas está mais rápido. O que demorava anos no passado agora leva cerca de 16 meses. A espera atual já está abaixo dos padrões internacionais, de 18 meses, mas a meta é mais ambiciosa: chegar aos 12 meses, já a partir de janeiro de 2008. A afirmação é do presidente do Instituto Nacional de Propriedade Industrial (Inpi), Jorge Ávila, que iniciou uma ampla reestruturação há dois anos, ainda em curso. Com aumento dos recursos humanos e o incremento da tecnologia, o Inpi conseguiu acelerar em quase três vezes o tempo de análise dos pedidos de registro. Segundo Ávila, em 2004 o órgão concedia marcas depositadas em 1998 e 1999. Havia 635 mil pedidos e uma capacidade de análise anual de 50 mil, o que tomaria 13 anos para atender o último da fila, se nada fosse feito. “Hoje, estamos decidindo marcas depositadas no fim de 2004, já vamos entrar nas de 2005 e pretendemos começar a ver as de 2006 no fim do ano”, diz.

De acordo com o presidente, o depósito de marcas já é bastante usual. Menos conhecida é a proteção da marca brasileira lá fora. “Como ainda não somos parte do Protocolo de Madri, porta única



Ávila: aumento da produtividade

para todos os países signatários, é preciso se relacionar com o órgão de propriedade industrial de cada país, com advogado próprio, e isso é complicado e caro”, afirma. No Brasil, o valor para obtenção da titularidade de marcas e patentes não é empecilho, e as pequenas empresas ainda têm desconto de 50%. Na visão de Ávila, o maior obstáculo, especialmente para patentes, é o fator cultural. “Vivemos muito tempo voltados para o mercado interno e a inovação não era chave para competitividade”, diz.

Mas se torna fundamental quando a competição é globalizada, como ocorre atualmente. “As patentes não são apenas uma forma de proteger seu patrimônio, mas uma porta para acessar todo o universo de cooperação tecnológica”, diz. Com a patente, o empresário tem uma moeda de troca e pode participar do mercado, cedendo o uso de uma tecnologia sua e podendo usar a de outro. “Quando uma empresa compra uma fábrica ou constrói pontos de distribuição, está fazendo um planejamento estratégico – está pensando em ficar mais próximo do consumidor, escolher onde quer chegar. Raciocínio semelhante deve ser feito quanto à economia do conhecimento”, diz.

*Acordo coletivo
pode adequar
empresa à
convenção*

*Conheça os
benefícios da
recuperação
judicial*

*Invista no
seguro de
responsabilidade
civil*

“A coragem não é a ausência do medo, mas sim uma boa gestão do medo.”

Rudolph Giuliani

Conselheiro Legal

CONSELHEIRO LEGAL

Publicação do Departamento Jurídico do Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (Ciesp)

Av. Paulista, 1.313, 13º andar, São Paulo, SP
Tel.: (11) 3549-3255
e-mail: dejur@ciesp.org.br
www.ciesp.org.br

Colaboração:

Braga Nascimento e Zilio
Antunes Advogados
Associados
Tel: 3086-3900
braga@braganascimento.com.br

TPT Comunicações

Rua Tabapuã, 422, 5º andar, São Paulo, SP
CEP: 04533-001
Tel: 3077-2790
Fax: 3077-2762
tpt@tpt.com.br

Jornalista responsável:

Antonio Gaspar

Reportagem:

Adriana Gordon

Edição de arte:

Fábio Solia

Marcos Magno

Fotos:

Juan Guerra

Tiragem:

8.200 exemplares

Seguro de responsabilidade social pode evitar quebra

Braga: importância de dar atenção ao seguro

Empresa tem de pagar na hora e depois buscar ressarcimento em ação regressiva

A responsabilidade civil está em nosso dia-a-dia. Ela surge quando um carro bate em outro, quando há um acidente de avião, quando alguém causa uma lesão em outra pessoa e, assim, faz surgir o dever de ressarcir. Mas, mesmo podendo atingir cifras altíssimas e até comprometer a sobrevivência da empresa condenada a pagar indenização, poucas se preocupam em fazer seguros altos de responsabilidade civil.

É fácil de notar o baixo investimento no seguro de responsabilidade civil ao pegar uma apólice de seguro de

automóvel. Em geral, o segurado se preocupa em ter um valor alto para o casco (o carro em si) e deixa o de responsabilidade civil lá embaixo, no montante sugerido pela seguradora. Isso ocorre porque a grande maioria das pessoas desconhece o risco que está correndo. É justamente nesse item que pode ter seu patrimônio comprometido, alerta o advogado Marcelo Braga Nascimento, sócio do escritório Braga Nascimento e Zilio Antunes.

Isso é simples de visualizar com um exemplo. Imagine um acidente em que uma pessoa bate com seu carro em outro e causa a morte do pai e da mãe de duas crianças. A pessoa física que bateu terá de pagar não só o prejuízo do carro, mas o montante relativo a todo o tempo que o casal teria de trabalhar pela frente para sustento das crianças, sem prejuízo de indenização por dano moral pela dor e sofrimento causados, explica o advogado. No Brasil, considera-se que a pessoa trabalha até os 65 anos. Isso significa que, na hipótese de as vítimas terem 40 anos, o culpado pelo acidente poderá ser condenado a pagar por essa diferença de 25 anos. O entendimento é que o cálculo deve ser dessa forma para custear as despesas da família, como alimentação, aluguel, escola, sem perda do nível de vida.

O mesmo raciocínio serve para empresas. “Se ocorre uma explosão dentro de uma fábrica e isso

causa a morte de empregados, o INSS pagará o seguro de vida até um determinado limite, mas toda a diferença - que pode chegar a milhões - terá de ser custeada pela empresa”, afirma Braga Nascimento.

Outra hipótese comum é o veículo da companhia causar um dano. Se o motorista atingir outro veículo e causar a morte do ocupante, ou até a de seu próprio passageiro, também considerado terceiro, terá de indenizar, usando o mesmo raciocínio feito para pessoas físicas.

Além de pouco conhecida, a responsabilidade civil provoca muitas dúvidas, sobretudo no que diz respeito a quem deve ser responsabilizado. Esse é um questionamento comum em casos de acidentes aéreos, por exemplo.

A situação que surge é a de muitos familiares não conseguirem receber o que teriam direito porque se perdem, movendo processos contra a parte errada - no caso de acidente aéreo, contra o aeroporto, a agência reguladora do setor, e até contra o fabricante do avião.

De acordo com Braga Nascimento, a solução para isso é clara: a ação deve ser movida contra a companhia, que pode chamar outros ao processo (sua seguradora, por exemplo). No caso de acidente aéreo, a responsabilidade é sempre da companhia aérea. Isso ocorre porque o contrato é firmado entre o passageiro e a companhia. O mesmo ocorre em relação a qualquer outro tipo de transporte.

Para ratificar esse entendimento existe até uma súmula do Supremo Tribunal federal (STF), a de nº 187, que diz que a “responsabilidade contratual do transportador pelo acidente não é elidida por culpa de terceiros, contra o qual tem ação regressiva”. Segundo o advogado, a responsabilidade da empresa transportadora é objetiva e presumida, o que significa que não depende de culpa. Ela tem de pagar e depois pode mover ação regressiva para receber dos verdadeiros culpados, se for o caso. Por exemplo, se agiu de forma diligente, observando todas as regras e cuidados, e se comprova culpa do aeroporto pelo acidente devido a defeito na pista, a companhia aérea poderá obter uma decisão judicial favorável e recuperar o que já pagou. Por isso, a empresa que não estiver segurada em um montante suficiente para cobrir esse tipo de lesão, pode facilmente quebrar. Procure seu advogado e previna-se.

Vale a pena investir mais no seguro de responsabilidade civil

NOTA

■ A união estável não prevalece sobre o direito do credor. Essa foi a decisão unânime do Superior Tribunal de Justiça ao apreciar o caso de uma pessoa que ofereceu um imóvel em garantia de um contrato, mas omitiu o fato de ter uma união estável. No momento da execução da hipoteca, o companheiro quis defender sua metade do bem. Para os ministros, quando o contrato foi assinado (1991) não havia mecanismos de o credor exigir prova desse tipo de união, e a decisão contemplava os princípios da boa-fé e da segurança jurídica.

Conselheiro Legal

Titularidade sobre criação deve ser fixada no contrato

Companhia tomadora pode ter propriedade com obtenção de patente

O desenvolvimento de uma nova tecnologia usada na prestação de serviço de uma empresa a outra pode ser fonte de receita. Mas pode se transformar em origem de aborrecimentos, se alguns cuidados não forem tomados. Isso porque pode gerar uma discussão, inclusive judicial, sobre a titularidade da tecnologia, se o contrato não for claro e não abranger essa questão. Por exemplo, se uma companhia fornece uma solução, como o desenvolvimento de uma máquina ou uma peça para outra, abrem-se algumas possibilidades para a empresa tomadora. Ela pode proceder com alterações no projeto, obter a patente em seu nome (obviamente se a empresa prestadora não a requereu) e até transferir a fabricação ou a prestação do serviço para uma terceira.

Precisamente para defender o direito de cada parte e evitar surpresas, é preciso estabelecer as condições previamente, por escrito e com clareza. Segundo a advogada Mônica Simas de Lima, do escritório Braga Nascimento e Zilio Antunes, a empresa prestadora de serviço ou fabricante de um produto deve, antes de tudo, verificar se a solução que oferece é original ou se é uma patente de terceiro. Se este for o caso, a utilização da tecnologia sem o pagamento dos direitos do titular pode levá-lo a ficar na posição de réu e ter de gastar não só em royalties, mas em indenização. O uso indevido também pode levar a responsabilização criminal.

Por outro lado, se o que oferece é algo novo, criado por ela, o mais recomendável é depositar a patente. “A patente é um bom negócio, porque dá lucro, gera licenciamento, royalties, inicia um círculo virtuoso”, afirma. Para a advogada, quem diz ser capaz de produzir uma peça única, ainda que seja um parafuso diferente de todos os outros, por exemplo, deve buscar a patente. Um protótipo, uma maquete, um esquema, tudo isso pode conter tecnologia que, uma vez materializada em um produto, com produção industrial, pode transformar-se em uma patente. “Essa é uma forma de transformar seu tempo, energia e criatividade em uma possibilidade real de aumentar a lucratividade”, afirma. Se a solução oferecida é nova, é fundamental determinar contratualmente a quem isso vai pertencer. Isso porque, se ela tiver superioridade em relação às usadas anteriormente e trazer benefício à tomadora - como economia de tempo, dinheiro, recursos, mão-de-obra ou vários desses fatores conjugados - pode haver vários outros interesses em obter a tecnologia e significar um diferencial

com relação à concorrência.

Já o tomador deve decidir se lhe interessa ser o dono daquela tecnologia. Em geral, quem pede uma solução espera a criação de uma nova tecnologia. “Por isso, deve colocar no contrato que a solução foi feita por encomenda, que a equipe da tomadora participou ativamente do processo de desenvolvimento, que pelo valor contratado toda e qualquer invenção lhe pertencerá, os direitos materiais de autor serão cedidos e poderá ser depositada a patente em nome da tomadora,

reservando-se o direito de contratar terceiros para fabricar ou para prestar o serviço”, orienta.

“O mais importante é deixar claras as condições e estabelecer um valor justo para que seja bom para as duas partes, sem esquecer que quem está de um lado da mesa na negociação pode estar do outro lado da próxima”, recomenda a advogada.

A empresa que participa de uma concorrência para propor uma solução tecnológica deve também fazer um pré-contrato em que deixe explicitado seu direito de propriedade sobre aquilo que oferece e as condições. Isso tem o objetivo de evitar que a companhia que contrata use a solução tecnológica desenvolvida por um dos concorrentes, produzindo-a com outro contratado. Por mais que isso contrarie princípios éticos, na prática, se ninguém se atentar para os direitos da criação tecnológica, é possível que ocorra.

Outra questão relacionada ao direito de autor que as empresas enfrentam é o recebimento de sugestões dos consumidores, por meio do serviço de atendimento ou mesmo do site da empresa. Para Mônica, a consultoria prévia previne aborrecimentos. “Uma dica é colocar no site da empresa que qualquer sugestão dos consumidores que venha a se transformar em um produto pertencerá à companhia e serão dela os benefícios econômicos da invenção”, diz. Assim, ao enviar a sugestão, o consumidor cede integralmente seu direito de autor.

Finalmente, vale lembrar que na Edição nº 21 do **Conselheiro Legal** foi abordada a questão do empregado inventor e dicas de cuidados que o empregador deve tomar em prol de seus interesses e com respeito aos direitos do empregado. É preciso estar atento aos problemas ligados à inovação na empresa e criar uma cultura de proteção à tecnologia gerada porque, se bem utilizada, ela poderá ser o diferencial diante da concorrência.



Mônica: pré-contrato para defender interesses

NOTA

■ Uma empresa de transportes terá de pagar R\$ 50 mil de indenização por danos morais a um ex-empregado. A decisão do Tribunal Superior do Trabalho se deve à falsa acusação de roubo, divulgação do fato e demissão por justa causa. Para a Justiça, a indenização é devida por haver ofensa aos direitos mais caros do indivíduo, como honra, imagem, honestidade e confiança.

Recuperação judicial pode dar novo fôlego a empresa

Lei traz benefícios que se aplicam também às pequenas

A recuperação judicial pode significar novo fôlego para a continuidade do negócio, e isso vale não só para as grandes, mas também traz muitos benefícios para as micro e pequenas empresas. Medida criada há dois anos (instituída pela Lei n 11.101/2005), a recuperação substitui a antiga concordata com inúmeras vantagens, como a inclusão de praticamente todos os créditos no processo e a maior participação dos credores. Mas, pelo fato de ser tão recente, ainda é pouco conhecida. Para especialistas, em momentos de dificuldade, ela deve ser considerada como boa solução para a viabilidade da atividade econômica, por trazer uma série de vantagens. Dessa forma, o empresário pode continuar com seu negócio normalmente, preservando seu sustento e a preservação de postos de trabalho.

De acordo com Adriana Lucena, administradora judicial das varas especializadas em falências e recuperação judicial e consultora do escritório Braga Nascimento e Zilio Antunes, uma das vantagens é a flexibilidade na busca de alternativas para pagar os credores. Enquanto a concordata só previa duas possibilidades para facilitar a vida do devedor - a dilatação do prazo de vencimento das dívidas e o

desconto -, a nova lei traz 16 formas, como venda parcial dos bens, emissão de valores mobiliários e concessão de prazos e condições especiais para pagamento das obrigações. “Essa lista contempla apenas algumas sugestões, que podem ser utilizadas em conjunto ou separadamente, mas não há limite para

a criatividade do devedor e dos credores para encontrar soluções alternativas para quitar as dívidas e salvar o empreendimento”, afirma.

A maior participação dos credores também é uma inovação da lei. A recuperação judicial prevê a possibilidade de um amplo acordo entre as partes para chegar à melhor solução – basta que seja

lícita. A nova lei criou a Assembléia Geral de Credores, que não se limita a ser uma reunião, mas tem o claro objetivo de examinar o plano de recuperação apresentado pelo devedor para aprová-lo, rejeitá-lo ou ainda propor modificações.

Outra vantagem é a inclusão de praticamente todos os créditos na recuperação judicial. A concordata incluía apenas os créditos quirografários, deixando de fora créditos trabalhistas e com garantias reais, muitas vezes os responsáveis pela quebra das empresas. Isso significa que, na prática, o benefício de poder estar em concordata não resolvia o prob-

*Recuperação
contempla
maior
participação
dos credores*

Adriana: lei traz mais opções

NOTA

■ O Tribunal Superior do Trabalho acaba de reconhecer o vínculo de emprego de uma trabalhadora contratada por meio de uma cooperativa de fachada. Os ministros concluíram que todos os requisitos da lei para configurar a relação de emprego - pessoalidade, subordinação, remuneração e dependência econômica - estavam presentes na relação dela com a empresa.

Concordata	Recuperação
■ SÓ CRÉDITOS QUIROGRAFÁRIOS	■ QUASE TODOS OS CRÉDITOS
■ DUAS SOLUÇÕES	■ VÁRIAS POSSIBILIDADES DE SOLUÇÃO
■ DOIS ANOS PARA RESOLUÇÃO	■ MUITOS ANOS PARA PAGAMENTO

ABIHPEC

Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos

Este informativo é publicado com o apoio da ABIHPEC
(Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos)

Av. Paulista, 1313, cjo 1080 – Bela Vista – São Paulo – SP – CEP 01311-923 - Tel.: 55-11- 3372-9899 - Fax – 55-11-3266-5387
Assessoria de imprensa – 55-11-3083-5055 - www.abihpec.org.br - E-mail para contato: abihpec@abihpec.org.br

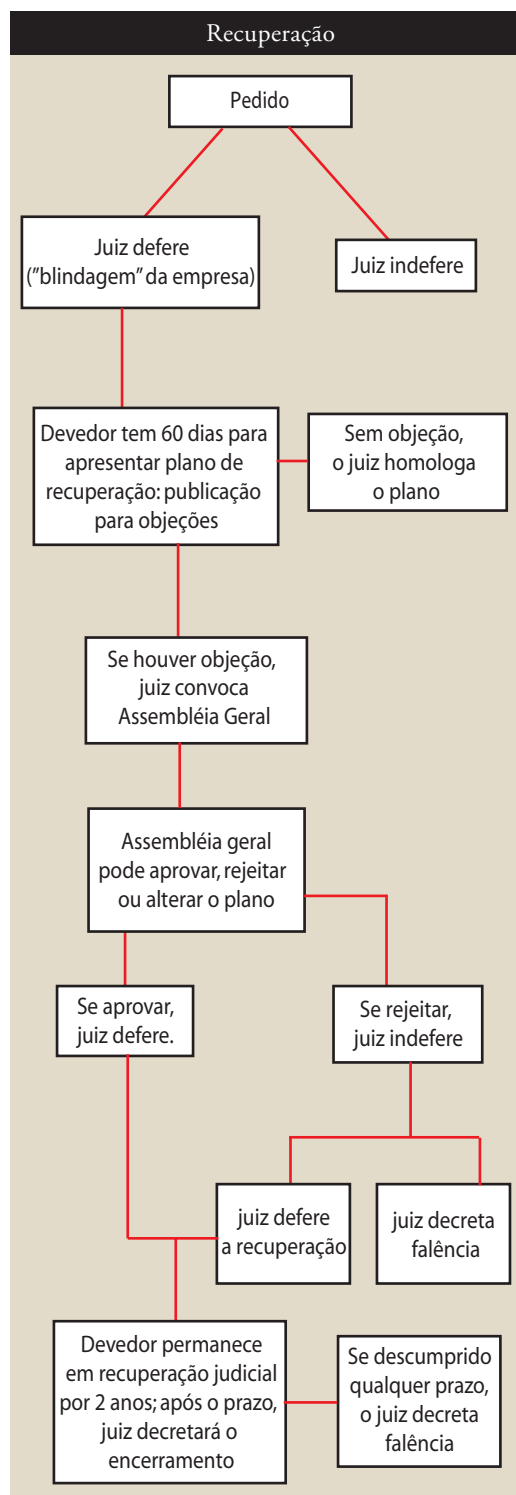
lema dessas dívidas. Já no plano de recuperação, estão incluídos mesmo os débitos ainda não vencidos, com exceção dos descritos no art. 49 da lei, pois podem ser executados a qualquer tempo, após o período de “blindagem” da empresa (período de 180 dias contados do deferimento do pedido de recuperação judicial, cujas ações e execuções contra a empresa ficam suspensas). Apenas quanto às dívidas tributárias ainda não há uma posição definida. “Uma nova lei estabelecerá como fazer com os tributos em atraso na recuperação, mas, como ela ainda não existe, por enquanto a empresa não tem como inclui-los, como se observa nas decisões judiciais”, diz a Adriana. Quem não está em dia com o fisco não consegue obter certidões negativas de débito tributário, documento necessário no momento de homologação do plano de recuperação. Mas a jurisprudência encontrou uma forma de atender à maioria: devido à dificuldade de obtenção, tem dispensado a apresentação da certidão.

Enquanto a concordata previa a resolução de todos os débitos em apenas dois anos, não há um limite de tempo para a recuperação – há planos de dez, 15 anos. Nesta questão, há apenas uma limitação que tem de ser respeitada no acordo realizado entre o devedor e seus credores: o pagamento aos trabalhadores têm de ser feito no prazo máximo de um ano.

A empresa em recuperação segue com sua atividade e pode continuar a ser cortejada por outras companhias, interessadas em seu nome. Isso porque existe a possibilidade de compra da empresa sem o passivo tributário e trabalhista.

Recuperação Judicial

Recuperação judicial: processo com o objetivo de viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica.



NOTA

■ Um único acidente pode ensejar indenização por dano moral e por dano estético. Essa foi a decisão do Superior Tribunal de Justiça no caso de um rapaz que perdeu parte do pé em atropelamento. Para os ministros da Quarta Turma, os dois tipos de lesão são completamente diferentes e, por isso, é possível acumular as indenizações. Enquanto o dano moral significa a dor da vítima, a indenização por lesão estética se destina a compensar os danos que ela terá na auto-estima e aceitação pela sociedade. O tribunal fixou o

BRAGA NASCIMENTO E ZILIO ANTUNES ADVOGADOS ASSOCIADOS

www.braganascimento.com.br

R: Padre João Manoel, 755 10º andar - Cep: 01411-001 - São Paulo - SP

Tel: (11) 3086-3900 / Fax: (11) 3082-9596

Evite responsabilização indevida por contaminação

Empresa deve dar maior atenção aos exames de saúde dos trabalhadores



Fabíola: prescrição de dois anos

NOTA

■ O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (Mato Grosso do Sul) reconheceu, por unanimidade, o direito de uma empresa a receber indenização por danos morais. A Justiça condenou um ex-empregado, que não repassava ao empregador os valores pagos pelos clientes, e, dessa forma, prejudicou a imagem e a confiança da empresa.

As indústrias devem tomar todo o cuidado para não serem responsabilizadas indevidamente por problemas de saúde que possam acometer seus empregados, antigos ou atuais. O alerta é da advogada Fabíola Dias Vaz de Carvalho, do escritório Braga Nascimento e Zilio Antunes, e se deve ao surgimento de ações movidas por funcionários depois de dez, vinte anos do fim do contrato. Eles alegam contaminação no ambiente de trabalho e pedem indenização.

Segundo a advogada, não há dúvida que a empresa deve pagar se agiu com culpa. O que se discute são as precauções destinadas a evitar a responsabilização sem culpa, casos em que a companhia agiu de forma correta para proteger seus trabalhadores. “O primeiro passo é investir em exames médicos detalhados, tanto

o admissional, quanto os periódicos e o demissional, para saber se o ambiente de trabalho foi o causador da doença”, diz. A atenção deve ser redobrada nas companhias em que os empregados estejam expostos a agentes químicos, físicos e biológicos. “Esse agente pode nem ser o produto final da indústria ou a matéria-prima, mas um componente utilizado na limpeza, por exemplo”, afirma.

Segundo o médico e presidente da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt), Carlos R. Campos, é fundamental que o empresário confie em seu médico do trabalho e dê condições para que realize uma boa gestão de vigilância à saúde dos empregados e possa pedir os exames que julgar necessários. Isso pode dar subsídios para a defesa da empresa e, assim, evitar uma condenação indevida. “Vemos ações em que empregados alegam dano à saúde por excesso de certa substância química no organismo 20 anos depois da extinção do contrato de trabalho”, afirma. “Isso ocorre em relação a substâncias com efeito nocivo imediato e instantâneo, com possibilidade de detecção de altos níveis no sangue imediatamente após a exposição, mesmo assim sujeita a erros”, explica o especialista em medicina do trabalho.

Além da atenção aos exames, o empresário deve fornecer, treinar e fiscalizar o uso dos equipamentos individuais de segurança (EPIs), como máscaras e luvas. A empresa deve guardar o comprovante assinado pelo trabalhador na retirada do equipamento e trocá-los regularmente, observando seu prazo de validade.

Uma discussão jurídica cerca esse tipo de ação movida tantos anos depois do fim do vínculo empregatício, se refere à prescrição. No antigo Código Civil, de 1916, a prescrição para entrar com ação de acidente de trabalho era de 20 anos, mas o código em vigor, de 2003, estabeleceu o prazo de três anos. Outra mudança foi a transferência das ações da esfera cível para a Justiça do Trabalho. A determinação ocorreu em 2004, com a Emenda Constitucional nº 45. “Com o deslocamento, defendemos a prescrição da Justiça Trabalhista, que é de dois anos”, diz a advogada. O fato é que não há uma posição pacífica e parte dos juízes entende que o

prazo só começa a correr da ciência da doença. “Isso permitiria abusos como os que vêm ocorrendo, com ações movidas depois de muitos anos, quando se torna extremamente difícil saber quem está com a razão”, afirma Fabíola. Ela entende que o exame para detectar eventual doença deveria ser feito de imediato após o desligamento da empresa, porque, caso con-

trário, praticamente prejudica a análise de quando o mal foi contraído, se àquela época ou nos anos posteriores.

“Primordialmente importante é o reconhecimento de que uma política de gestão em Saúde e Segurança no Trabalho (SST) é uma questão de valor na organização de trabalho e não uma obrigação em cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho, emanadas do Ministério do Trabalho e Emprego”, afirma Campos. Para o especialista, dentre as ações dessa política o empregador deve elaborar ordens de serviço sobre segurança e medicina do trabalho e dar ciência aos empregados. Essas ações poderão servir de base, entre outras variáveis, nas provas de que não teve culpa nos eventos relacionados com acidente/doenças relacionadas ao trabalho:

- I - prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho;
- II - divulgar as obrigações e proibições que os empregados devam conhecer e cumprir;
- III - dar conhecimento aos empregados de que serão passíveis de punição, pelo descumprimento das ordens de serviço expedidas;
- IV - determinar os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente do trabalho e doenças profissionais ou do trabalho;
- V - adotar medidas determinadas pelo MTE;
- VI - adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e as condições inseguras de trabalho.

Prontuário médico tem de ser completo e deve ser guardado por 20 anos

Acordo coletivo é bom para adequar empresa à convenção

Medida pode viabilizar continuidade para pequena indústria

O acordo coletivo pode ser uma ótima alternativa para a empresa que encontra dificuldades para cumprir todas as condições estabelecidas na convenção coletiva. Definidas para toda a categoria profissional, as normas da convenção dificilmente se mostram adequadas a todas as companhias do segmento, em decorrência de diferenças como porte, lucratividade, número de empregados. Uma microempresa pode ter até sua própria sobrevivência ameaçada, se for obrigada a distribuir lucro, enquanto que isso pode ser uma prática comum em uma grande companhia. Por isso, o acordo se revela uma ferramenta útil para fazer a adaptação das normas às reais condições de cada empresa e, assim, garantir a continuidade normal da atividade e, inclusive, a manutenção de postos de trabalho.

Considerada a possibilidade de fazer um acordo coletivo, a primeira dúvida que surge é a de quais direitos e benefícios admitem negociação. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina que qualquer alteração unilateral no contrato de trabalho, feita em prejuízo do trabalhador, é proibida. Mas traz uma exceção: a mudança pode ser realizada, se estipulada em convenção ou acordo coletivo.

Assim, por exemplo, embora a convenção coletiva defina que toda a categoria tem direito a receber participação nos lucros ou resultados (PLR), uma empresa pode buscar um acordo para não fazer essa distribuição. “Foi isso que ocorreu com uma companhia que defendemos, que não tinha lucro para distribuir”, diz a advogada Fabíola Diaws Vaz de Carvalho, do escritório Braga Nascimento e Zilio Antunes. No caso, a companhia demonstrou que só teria condições para dar a participação se demitisse dez empregados. A alternativa se mostrou pior para trabalhadores e sindicato, que preferiram aceitar a proposta da empresa. “Nesse tema, sugerimos que o empregador busque o acordo, manifestando sua impossibilidade de dar a participação naquele momento, mas fixando um prazo - um ano, por exemplo - para voltar a discutir o assunto”, afirma.

Para o advogado Rodolpho Finimundi, do mesmo escritório, quanto melhor a comunicação da empresa com o sindicato, mais tranquila é a negociação. “É importante que empregados e sindicato vejam a companhia como um parceiro, alguém que possa dar trabalho e qualidade de vida, não como

adversário”, defende. “Uma sugestão para a empresa é ouvir sempre o que se passa dentro da indústria e chamar representantes dos trabalhadores para discutir, antes de levar uma proposta de acordo para o sindicato”, diz Finimundi.

Outro exemplo de tema de possível negociação diz respeito aos turnos ininterruptos de revezamento. A jornada de trabalho, nesse caso, é de seis horas, mas a legislação permite que se trabalhe mais duas horas, desde que isso seja estabelecido em acordo ou convenção coletiva. Por isso, se a convenção não

estabelecer essa possibilidade e for de interesse da empresa fixar a jornada em oito horas, será preciso buscar um acordo coletivo, para evitar o risco de pagar a sétima e a oitava horas trabalhadas como horas extras, em eventuais demandas trabalhistas.

Mas não são todos os direitos que podem ser negociados. Finimundi chama a atenção para hipóteses que, mesmo figurando em acordo ou convenção coletivos, recebem proteção diferenciada na Justiça. Parte do Judiciário não admite negociação quanto ao intervalo intra-jornada, por exemplo. Esses juízes consideram que esse período, de no mínimo uma hora nas jornadas de oito horas, é necessário para o repouso do trabalhador e, como norma de saúde, não pode ser reduzido.

Para conhecer mais sobre acordos e convenções, há agora uma grande novidade: o Sistema Mediador. Recém-lançado pelo Ministério do trabalho e Emprego, o programa unifica todos os acordos e convenções e disponibiliza a informação para consulta no site www.mte.gov.br. Lá, o empresário pode ter uma idéia do que outras empresas de seu segmento estão fazendo para manterem os postos de trabalho e seguirem adiante em tempos mais difíceis. Mas é preciso lembrar que a importância do acordo está na possibilidade de adaptar a convenção às condições exatas de cada empresa, e o que serve para uma pode ser desnecessário para outra. Além disso, como ocorre com o intervalo intra-jornada, há benefícios que não devem ser negociados, devido ao risco de uma decisão judicial desfavorável. Por isso, procure seu advogado para analisar as possibilidades de negociação e conte com ele para explicar para os empregados os direitos que podem obter. No caso em que a empresa não pode oferecer a PLR, por exemplo, ele pode auxiliar na busca de alternativas para deixar todas as partes satisfeitas, como oferecer seguro-saúde.

O melhor é verificar antes quais direitos podem ser negociados



Finimundi: enfoque à importância do diálogo

NOTA

■ Se a empresa não tem culpa, não pode ser responsabilizada pela doença do trabalhador. Essa foi a decisão do Tribunal Superior do Trabalho para negar a indenização por danos materiais e morais pedida por um ex-empregado. Ele alegou ter contraído uma série de males, como perda auditiva, bronquite e pressão alta, mas não conseguir provar a culpa da empresa, que argumentou ser ocasional o contato com substâncias tóxicas e feito com equipamentos de segurança.

NOTA

■ Acabou a exigência de cada empregador manter uma equipe de engenharia de segurança e medicina do trabalho (SESMT). A Portaria SIT 17/2007, publicada no dia 2 de agosto, possibilitou que empresas que dividem o mesmo ambiente de trabalho ou estão sujeitas aos mesmos riscos ocupacionais compartilhem esses serviços. O objetivo é viabilizar a formação de equipes mais completas e integradas para aumentar a prevenção a acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. A contratação do serviço compartilhado depende de previsão em convenção ou acordo coletivo.

Adesão ao parcelamento do ICMS vai até 30 de setembro

Desconto vai até 75% na multa e 60% nos juros

As empresas com débito tributário relacionado ao Imposto Sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) podem regularizar sua situação frente à Fazenda paulista com descontos na multa e nos juros.

Esses benefícios fazem parte do Programa de Parcelamento Incentivado (PPI) do ICMS, instituído pelo Decreto nº 51.960, de 4 de julho. O maior desconto, de 75% na multa e 60% nos juros, se aplica ao pagamento em parcela única, mas a lei permite quitação em até 15 anos, respeitado o valor mínimo

de R\$ 500 por parcela.

Podem ser incluídos no parcelamento os débitos referentes a fatos geradores ocorridos até 31 de dezembro de 2006. Segundo o advogado Otávio Loureiro da Luz, do escritório Braga Nascimento e Zilio Antunes, o contribuinte deverá selecionar os débitos tributários que deseja incluir no programa, pela internet, por meio de uma senha pessoal.

O prazo de adesão vai até 30 de setembro. Para mais informações, acesse www.ppidoicms.sp.gov.br.

Formas de Pagamento				
Opções de pagamento	Desconto na multa punitiva e moratória	Desconto nos juros	Correção das parcelas	Garantia
Parcela	75%	60%	Não	Não
Até 12 parcelas	50%	40%	1% a.m (tabela price)	Não
De 13 a 120 parcelas mensais	50%	40%	SELIC	Não
De 13 a 120 parcelas mensais	50%	40%	SELIC	Não

Zona Oeste tem curso inédito em setembro

Todas as diretorias regionais já têm uma série de cursos programados para o mês de setembro. Inédito, o curso *Planejando e controlando os estoques de materiais* será realizado no dia 12, na zona oeste. Na mesma região será realizado o curso *Cronometragem industrial*. A zona sul oferece os cursos de *ISO 14001 – Interpretação da norma e Negociar para ganhar – Negociação baseada em estratégias*, entre outros. Quem quer saber mais sobre gerenciamento pode optar pelo curso *Habilidades e técnicas de liderança*, programado para o período de 3 a 6 de setembro, na zona norte. A região também sedia o curso de

Cursos – Setembro
Planejamento tributário De 3 a 6 de setembro, das 18 às 22 horas
MS 9000 - Sistemas de gerenciamento de materiais De 3 a 6 de setembro, das 18 às 22 horas
Como reduzir custos na indústria De 3 a 6 de setembro, das 18 às 22 horas
Compras: gestão, técnicas e negociação De 10 a 13 de setembro, das 18 às 22 horas
Básico de vendas De 10 a 13 de setembro, das 18 às 22 horas
Kaizen - Melhoria contínua organizacional De 10 a 13 de setembro, das 18 às 22 horas
Obtendo resultados positivos em equipe De 17 a 21 de setembro, das 19 às 22 horas
Planejamento e administração de matérias De 17 a 21 de setembro, das 19 às 22 horas
Gestão ambiental – primeiros passos Dias 18 e 19 de setembro, das 9 às 17h30
Planejamento, programação e controle da produção – mód. I De 24 a 27 de setembro, das 18 às 22 horas
Matemática financeira (básica) - HP 12C De 24 a 28 de setembro, das 19 às 22 horas
Planejamento estratégico de recursos humanos De 24 a 28 de setembro, das 19 às 22 horas
Organização e Administração de almoxarifados De 25 e 26 de setembro, das 9 às 17:30 horas

Cronoanálise - Entendendo a fábrica/gestão de qualidade e produtividade. As diretorias do interior também levam temas relevantes para perto da comunidade. Entre outros, estão programados os cursos *Liderança Participativa e Soluções para vender mais - Uma análise do desempenho comercial* (São Bernardo do Campo), *Princípios fundamentais de negociação internacional* (São Caetano do Sul), *Seleção de pessoal por competências* (Guarulhos), *Gerência logística de materiais* (Cotia), *Planejamento, programação e controle da produção* (Osasco). Outras informações podem ser obtidas pelo telefone (11) 3549-3200, ramais 3388 e 3288 ou pelo e-mail cursos@ciesp.org.br.