



Prezados (as),

Segue o newsletter jurídico referente ao mês de agosto de 2016.

Primeiramente, tratamos de recente julgado do STJ ratificando o direito sucessório do cônjuge casado em separação convencional de bens.

Avaliamos, também, o crescimento e os benefícios trazidos pela implementação de Programa de Compliance na atual realidade empresarial e jurídica do nosso país.

Por fim, abordamos recente decisão do TST sobre o pagamento de adicional de periculosidade para vigias.

Ótima leitura,

CM Advogados

Ação da família Steinbruch e o direito sucessório do cônjuge casado em separação convencional de bens

P.1

Programas de Compliance Corporativo se mostram cada vez mais essenciais no Brasil

P.2

Recente decisão do TST – Ausência do dever de pagar adicional de periculosidade a vigias

P.3

Ação da família Steinbruch e o direito sucessório do cônjuge casado em separação convencional de bens

Conforme noticiado pelo Jornal Valor Econômico, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) reconheceu o direito da viúva de Fábio Steinbruch, nos autos de ação judicial versando sobre a herança da família que é titular de grandes empresas, como o Banco Fibra e a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN).

A principal controvérsia dos autos era avaliar se o cônjuge casado em regime da separação convencional de bens é herdeiro necessário e possui direito à herança.

Neste sentido, o STJ reconheceu que o Código Civil de 2002 elevou o cônjuge à categoria de herdeiro necessário, com direito à participação na legítima (50% do patrimônio), assim, mediante testamento ou antecipação de herança, somente poderia ser direcionado 50% do patrimônio (parte disponível), cabendo de pleno direito aos herdeiros necessários os outros 50%.

Pelo regime da separação convencional de bens, há em vida completa distinção e autonomia entre os patrimônios, contudo, em caso de falecimento, o cônjuge é herdeiro necessário e concorre com os descendentes e, na ausência destes, com os ascendentes.

Não havendo ascendentes ou descendentes, o cônjuge, ainda que casado no regime da separação convencional de bens, herdará a totalidade da herança, nos termos do art. 1.838 do Código Civil.

Desta forma, o entendimento jurisprudencial que vem sendo predominante no STJ e também no TJSP e outros Tribunais Estaduais, é de que o cônjuge casado no regime da separação convencional de bens é herdeiro necessário e concorre com os herdeiros descendentes na herança.

O entendimento é de que o artigo 1829, I, do Código Civil não excluiu da herança o cônjuge casado na separação convencional, mas apenas o casado no regime da separação obrigatória, conforme artigo 1.641 do Código Civil, em casos de pessoa maior de 70 anos, por exemplo.

Diante deste cenário, caso seja vontade dos envolvidos, é fundamental realizar previamente um planejamento sucessório, mediante testamentos, doações e outros atos lícitos, respeitando o direito à legítima conferido por lei, para acomodar os interesses da família.

**<http://www.valor.com.br/empresas/4686333/stj-da-ganho-de-causa-viuv-a-em-acao-da-familia-steinbruch>*

**Processo n. 2045410-62.2014.8.26.0000*



*** Pedro Gomes Miranda e Moreira**, advogado sócio, Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista (UNESP), Pós-Graduado em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Estudos Tributários IBET, Certificado pela Universidade de Cambridge/FCE, Pós-Graduado em Tributação Internacional pela FGV-LAW, Certificado pela Legal Ethics Compliance em Compliance Anticorrupção.

Programas de Compliance Corporativo se mostram cada vez mais essenciais no Brasil

A partir da vigência da Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/13) e seu respectivo Regulamento, o Decreto nº 8.420/15, as companhias que atuam no Brasil têm acelerado a implementação e/ou o aprimoramento de mecanismos que garantam a obediência às normas, a fim de inibir a prática de fraudes e corrupção na atividade empresarial.

Com a maior atuação dos órgãos de fiscalização no combate de ilegalidades, especialmente após a Operação Lava-Jato, o rol de empresas penalizadas com o pagamento de multas e de pessoas físicas condenadas é cada vez maior.

Exemplo emblemático é o da empresa Andrade Gutierrez, que arcará com multas que somam a vultosa quantia de R\$ 1 bilhão. Ademais, eventuais processos podem desvalorizar a empresa.

Nesse sentido, é possível identificar a importância da implantação de um programa de *compliance* que seja, de fato, eficiente, evitando que funcionários pratiquem atos que possam levar à responsabilização da Pessoa Jurídica à qual esse infrator esteja vinculado.

No entanto, erro usualmente cometido é pensar que a discussão sobre *compliance* se restringe aos casos de corrupção. De fato, um programa robusto, implantado depois de criteriosa análise de riscos e da realidade do negócio, trará benefícios multidisciplinares à companhia,

haja vista que o atendimento às normas poderá agregar relevantes resultados positivos em diversas áreas, tais como a trabalhista, tributária, penal e concorrencial, por exemplo.

Isso porque, o programa de *compliance*, desde que acompanhado de satisfatório treinamento, determinará as melhores práticas internas e externas à empresa e a seus colaboradores, evitando ou, quando menos, reduzindo a possibilidade de prática de atos ilícitos e demonstrando a boa-fé da empresa, o que reflete em redução de pena.

Diante deste cenário, a existência de um programa de integridade se tornou aspecto essencial à atividade organizacional, que, para garantir a eficácia de tal instrumento, deverá buscar auxílio profissional especializado no assunto, para que sejam estudados a fundo o seu objeto social, corpo de colaboradores, procedimentos internos e afins, definindo áreas de risco e medidas de prevenção e punição adequadas à realidade vislumbrada no cotidiano empresarial.

* **Guilherme Augusto Cardoso**, advogado, Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista (UNESP), Pós-Graduando em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Estudos Tributários IBET.

Recente decisão do TST – Ausência do dever de pagar adicional de periculosidade a vigias

Como sabido, atividades que exponham o empregado a “roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial”, nos termos do artigo 193, inciso II, da CLT e também do Anexo 3 da Norma Regulamentadora 16 do Ministério do Trabalho e Emprego, conferem o direito ao percebimento de adicional de periculosidade.

Ainda, a atividade de vigilância patrimonial é regulamentada por meio da Lei 7.102/1983, sendo que o vigilante deverá estar devidamente habilitado para a prestação dos seguintes serviços: a) vigilância patrimonial de instituições financeiras e outros estabelecimentos, públicos ou privados, além da realização de segurança de pessoas físicas; b) realização de transporte de valores ou garantir o transporte de outros tipos de carga; c) atividades de segurança privada a pessoas; a estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços e residências; a entidades sem fins lucrativos; e órgãos e empresas públicas.

Em seguida, cabe pontuar que o vigilante deverá preencher os seguintes requisitos para o exercício da profissão, nos termos do artigo 16 desta Lei: “I - ser brasileiro; II - ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos; III - ter instrução correspondente à quarta série do primeiro grau; IV - ter sido aprovado, em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado nos termos desta lei;

V - ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico; VI - não ter antecedentes criminais registrados; e VII - estar quite com as obrigações eleitorais e militares.”

Baseada em tais circunstâncias, então, a 6ª Turma do TST, em decisão unânime, rejeitou recurso de empregado que atuava como vigia e, por supostamente se expor “a roubos e outras espécies de violência física”, pleiteava o pagamento de adicional de periculosidade.

Em seu voto, a Relatora, além de mencionar o descumprimento dos requisitos básicos para atuação como vigilante pelo Reclamante, também assim se manifestou: "Por outro lado, o vigia desempenha funções de asseio e conservação, cujo exercício, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) do MTE, requer apenas a conclusão do ensino fundamental".

Face o exposto, é importante que os empregadores em geral verifiquem se os profissionais contratados como vigias efetivamente estão prestando atividades inerentes a esta função, haja vista que, se assim for, não lhes será devido o adicional de periculosidade, sendo este o entendimento que vem se consolidando no TST.



* **Mateus Itavo Reis**, advogado sócio, Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista (UNESP), Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera Uniderp

Sócio Responsável:
Pedro Gomes Miranda e Moreira
OAB/SP 275.216

Todos os direitos autorais pertencem à Celso Cordeiro & Marco Aurélio de Carvalho Advogados, sendo permitida a reprodução desde que acompanhada da citação da fonte. Os artigos refletem opiniões jurídicas fundamentadas na legislação e entendimentos vigentes na data de sua publicação, mas a sua aplicação e viabilidade dependerá da efetiva análise do caso concreto, não vinculando o escritório perante qualquer terceiro. * Caso desejar não receber o informativo, favor contatar o e-mail pedro@celsocordeiroadv.com.br