



In extenso

Edição 009 - JUNHO/2015

Artigos e Doutrinas

ESPECIAL SB: 10 ANOS DE ATUAÇÃO

NOVAS REGRAS PARA O TRABALHO DOMÉSTICO

MATERIAL DE LIMPEZA GERA CRÉDITOS DE PIS E COFINS PARA EMPRESA DE ALIMENTOS

Notícias em Destaque

MUDANÇAS NO SEGURO-DESEMPREGO

DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Jurisprudência

DESCONTO POR DANOS CAUSADOS POR EMPREGADO CELULAR FUNCIONAL LIGADO NÃO CARACTERIZA SOBREAVISO

TST ABSOLVE EMPRESA QUE NÃO PREENCHEU VAGAS PARA DEFICIENTES

SB ADVOCACIA COMEMORA 10 ANOS

É com grande orgulho e satisfação que o escritório *Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia e Consultoria Jurídica* comemora seus 10 anos de atuação. E, em nome dos Sócios Fundadores e de toda a Equipe, a banca de advogados SB agradece a todos os clientes pela confiança depositada. Deve-se destacar a grande importância deste marco, salientando que a palavra *confiança* serve para coroar o trabalho firme, a dedicação e a responsabilidade dos profissionais que aqui atuam, sempre visando o melhor resultado para o nosso maior patrimônio: *nossos clientes*.

Ademais, esta década de trabalho mostrou que a advocacia personalizada, proposta pela SB, é seu grande diferencial, pois permite estar perto do cliente, conhecendo de forma profunda a sua atividade e suas necessidades, possibilitando, como consequência, uma atuação específica e eficiente na defesa de seus interesses. E, mais do que quantidade, a SB buscou, nestes 10 anos de exercício da advocacia e consultoria jurídica, a qualidade em seus trabalhos, agregando nele valor e excelência, proporcionando aos seus clientes os resultados almejados.

E para quem ainda não conhece as atividades desenvolvidas pela SB, segue abaixo uma breve apresentação da sua história e atividades.

JUNHO DE 2005: O COMEÇO

Os sócios fundadores do escritório *Sanfelice, Baldasoni & Associados* se conheceram no ambiente profissional, quando compunham a banca de advogados de um tradicional escritório. Do contato profissional surgiu a amizade e, como consequência desta, foram sendo revelados os anseios pessoais pela criação de uma sociedade. Acreditava-se que a vontade e a capacidade técnica de cada um dariam o suporte necessário para a administração do escritório, com identidade e valores próprios.

Foi, então, no ano de 2005 que os idealizadores do escritório *Sanfelice, Baldasoni & Associados* decidiram dar o primeiro passo para a realização do sonho de constituição de uma nova sociedade de advogados, voltada a defesa dos interesses da classe empresarial. Assim, optaram por deixar a corporação para a qual dedicavam os seus esforços e, em 10 de junho de 2005, efetivamente iniciar a construção do projeto SB.

Os primeiros clientes foram angariados já nos primeiros meses de atividade, época na qual a sociedade estava voltada para questões relacionadas ao direito tributário, planejamento e consultoria financeira, já que tal especialidade decorre da formação acadêmica e da experiência adquirida pelos referidos profissionais durante os vários anos de atuação. Graças ao empenho da equipe o reconhecimento do trabalho não tardou e a confiança depositada pelo empresariado fez surgir a necessidade de ampliação das áreas de atuação, de forma que as diversas demandas apresentadas pelos clientes pudessem ser concentradas no escritório, especialmente aquelas relacionadas ao direito cível, societário e trabalhista.

Passados os primeiros anos de trabalhos, o escritório *Sanfelice, Baldasoni & Associados* foi formalmente constituído, em 15 de Outubro de 2007, e regularmente registrado na *Ordem dos Advogados do Brasil - Seção do Paraná* sob nº 2244. Atualmente sua sede está privilegiadamente localizada na Rua Ébano Pereira, nº 60, conjuntos 1302/1303, no centro da cidade de Curitiba/PR.

A seriedade e dedicação da equipe fizeram com que não só a estrutura física, mas especialmente o corpo técnico fossem ampliados e especializados, de forma que a sociedade pudesse, dentro da sua filosofia, manter a prestação de serviço de excelência em todas as áreas em que atua.

Ademais, e apesar da ainda jovem jornada, existe a clara consciência de que o reconhecimento e o sucesso exigem muito esforço, dedicação e estudo, razão pela qual dentre os valores que pautam a atuação do escritório Sanfelice, Baldasoni & Associados estão a responsabilidade, conhecimento e a Excelência Técnica.

O QUE FAZEMOS

Aproveitando o aniversário de 10 anos do escritório *Sanfelice, Baldasoni & Associados*, entendemos importante ressaltar os serviços prestados pela SB, as áreas em que atua, e as especialidades que possui.

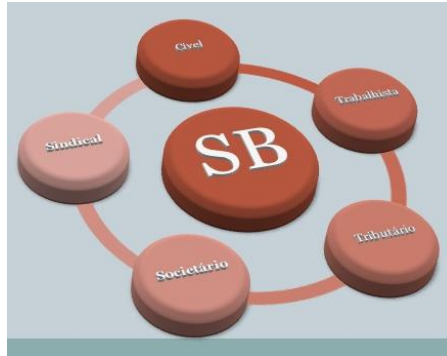
Isso certamente servirá para que você empresário possa, num primeiro momento, conhecer um pouco melhor o escritório, e quem sabe, a partir daí, passar a considerar nossos serviços uma opção às suas necessidades.

A SB é uma Sociedade formada por profissionais com mais de 15 anos de experiência

As atividades da SB foram iniciadas em junho/2005, somando-se mais uma década de trabalho

na experiência e conhecimento dos advogados que compõe a banca.

Está estabelecido em Curitiba, numa região central, e estrategicamente privilegiada, próxima dos diversos órgãos públicos (Receita Federal, Receita Estadual, Fórum Cível, Justiça do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho, Prefeitura, Tribunal de Justiça) relacionados aos serviços que presta.



Atua especialmente no ramo empresarial, prestando serviços de Advocacia e Consultoria Jurídica. Para tanto, conta com uma **Multidisciplinaridade** (para que o empresário concentre suas demandas na SB) e tenha sempre uma prestação de serviço completa.

SÓCIOS FUNDADORES

Christiano Marcelo Baldasoni, contador, advogado inscrito na OAB/PR nº 43.448, formado em Ciências Contábeis pela FAE, bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba. Possui Especialização em Direito Processual Civil pelo Instituto de Direito Romeu Felipe Bacellar. Tem experiência na área Fiscal e Negócios (*due diligence*) e Direito, com ênfase em Direito Tributário, Direito Processual Civil, Direito do Trabalho e Direito Societário (baldasoni@sbadvocacia.com.br)

Cristiano Cezar Sanfelice, advogado inscrito na OAB/PR sob nº 34.068, bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba. Possui Especialização em Direito Tributário pela Universidade

Federal de Santa Catarina e Especialização em Direito Processual Civil pelo Instituto de Direito Romeu Felipe Bacellar. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Tributário, Direito Processual Civil, Direito do Trabalho e Direito Civil. Foi professor convidado do módulo de Direito Tributário Material no Programa de Pós-Graduação da Fundação de Estudos Sociais do Paraná (FESP), no curso de Planejamento Tributário para Gestores de Empresa (cristiano@sbadvocacia.com.br)

ÉTICA

A SB tem por missão prestar serviços de advocacia e consultoria jurídica de alta qualidade, unindo conhecimento técnico, tecnologia e inovação para, assim, resguardar o direito e os interesses de nossos clientes e, conseqüentemente, atingir a plena satisfação daqueles que depositam suas causas em nossas mãos.

Tem como visão, ser um escritório modelo no Estado do Paraná, reconhecidamente sólido, confiável e que seja citado como exemplo de responsabilidade, competência, dinamismo e, acima de tudo, ético. Liderança se alcança com muita dedicação e trabalho.

Atua com base nos seguintes valores: Responsabilidade, comprometimento, conhecimento, excelência, respeito, ética

ÁREAS DE ATUAÇÃO

Direito Trabalhista: Atuação em face de reclamatórias trabalhistas; Prestação de consultoria preventiva e corretiva; Acompanhamento de procedimentos investigatórios junto ao Ministério Público do Trabalho; Assessoramento em negociações coletivas que visam a elaboração de Acordos Coletivos de Trabalho; Orientação sobre os procedimentos legais, conforme legislação vigente, e análise do

caso concreto à luz das decisões do Poder Judiciário.

Direito Sindical: Assessoramento dos interesses das entidades sindicais patronais; Assessoramento na discussão e aprimoramento da Convenção Coletiva de Trabalho; Elaboração ou Revisão de Estatutos Sociais e adequação do cadastro perante o Ministério do Trabalho e Emprego; Atuação, como membro conciliador, nas Câmaras de Conciliação Prévia.

Direito Tributário: Defesa de auto de infração; Propositura de Ação Anulatória de Débito Fiscal; Defesa em Executivo Fiscal; Consultoria e assessoramento em questões tributárias; Planejamento tributário; Busca pela lícita de redução da carga tributária; Elaboração de Pareceres e Cartas Técnicas, visando especialmente dar suporte aos procedimentos contábeis praticados; Acompanhamento dos trabalhos das auditorias; Elaboração de *Due Diligences*, planejamentos tributários; revisão fiscal;

Direito Cível: Assessoramento na elaboração de contratos comerciais; Execução adequada das cláusulas contratuais; Assessoramento e representação de fornecedores; Propositura de ações que visam a proteção da propriedade e posse; Defesa de interesses perante ações indenizatórias; Assessoramento no pedido de registro de marcas e patentes perante INPI.

Direito Societário: Constituição, transformação, incorporação, fusão, cisão e dissolução das sociedades, bem como a administração e reestruturação societária e disputas entre sócios; Assessoramento e defesa dos interesses nas situações de desconsideração da pessoa jurídica, com a consequente responsabilização da pessoa física do sócio; Elaboração de todos os instrumentos sociais da empresa (Atas, Estatutos, Contratos Sociais).■

NOVAS REGRAS PARA O TRABALHO DOMESTICO

Sancionada pela presidente Dilma Rousseff na última segunda-feira (01/06/15), a Lei Complementar 150/2015 alterou a legislação trabalhista afim de instituir novas regras para o empregado doméstico.

A LC nº 150/15 regulamenta a PEC das Domésticas, publicada em abril de 2013, garantindo direitos tais como o pagamento de horas extras e de adicional noturno, seguro-desemprego, salário-família e acesso ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), o qual se tornou obrigatório.

Além de definir direitos do trabalhador doméstico, a lei institui o Simples Doméstico – um regime unificado de pagamento de tributos, contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico que ainda deve ainda ser regulamentado no prazo de 120 dias.

O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, por meio de um documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

8% a 11% de contribuição previdenciária, a cargo do empregador
8% de contribuição patronal previdenciária a cargo do empregador
0,8% de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes de trabalho
8% de recolhimento para o FGTS
3,2% sobre a remuneração devida a ser depositado pelo empregador mensalmente, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador
Imposto sobre a renda retido na fonte nos casos em que a cobrança for devida

Ademais, ficou instituído o seguinte:

(i) Caracterização: Empregado doméstico é aquele que presta serviço de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, sendo vedada a contratação de menor de 18 anos.

(ii) Contrato por prazo determinado: É facultada a contratação mediante contrato de experiência (prazo máximo de 90 dias); ou para atender necessidades familiares de natureza transitória e substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso (prazo máximo 2 anos).

(iii) Horário de trabalho: A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

(iv) Controle de jornada: É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

(v) Intervalo intrajornada: É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos. Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser

desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

(vi) Hora extra: A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

(vii) Compensação: Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

(viii) Adicional noturno: Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

(ix) Intervalo Interjornada: Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

(x) Descanso semanal remunerado: É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

(xi) Férias: O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família. Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção

de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos. É facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.

(xii) Descontos: É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

(xiii) Aviso Prévio: O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador. Ao aviso prévio serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

(xiv) Licença maternidade: A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória.

(xv) Seguro desemprego: O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

(xvi) Fiscalização: As visitas do Auditor-Fiscal do Trabalho serão previamente agendadas, mediante entendimento entre a fiscalização e o empregador. ■

MATERIAL DE LIMPEZA GERA CRÉDITOS DE PIS E COFINS PARA EMPRESA DE ALIMENTOS

Por entender que os produtos de limpeza integram o processo de produção e do produto final de empresas do ramo alimentício, a 2ª Turma do Superior Tribunal de Justiça reconheceu o direito de uma empresa de alimentos a compensar créditos de PIS e Cofins resultantes da compra de produtos de limpeza e desinfecção e de serviços de dedetização empregados no estabelecimento.

A decisão reformou acórdão do Tribunal Regional Federal da 1ª Região que considerou que “os produtos de limpeza, desinfecção e dedetização têm finalidades outras que não a integração do processo de produção e do produto final”. Para o TRF-1, tais produtos são usados em qualquer tipo de atividade que exige higienização, “não compreendendo o conceito de insumo, que é tudo aquilo utilizado no processo de produção e/ou prestação de serviço, em sentido estrito, e integra o produto final”.

No STJ, a empresa alegou que esses itens deveriam ser considerados insumos porque o não cumprimento das exigências sanitárias em suas instalações poderia acarretar diretamente a impossibilidade da produção e a perda de qualidade do produto vendido.

O relator, ministro Mauro Campbell Marques, votou a favor da pretensão da empresa. Segundo ele, o termo “insumo” deve compreender todos os bens e serviços pertinentes ao processo produtivo e à prestação de serviços,

“que neles possam ser direta ou indiretamente empregados e cuja subtração importe na impossibilidade mesma da prestação do serviço ou da produção, isto é, cuja subtração obste a atividade da empresa ou implique substancial perda de qualidade do produto ou serviço”.

O relator levou em consideração o critério da essencialidade, destacando que a assepsia do local, embora não esteja diretamente ligada ao processo produtivo, é medida imprescindível ao desenvolvimento das atividades em uma empresa do ramo alimentício.

“Não houvesse os efeitos desinfetantes, haveria a proliferação de micro-organismos na maquinaria e no ambiente produtivo, que agiriam sobre os alimentos, tornando-os impróprios para o consumo”, disse.

Para o ministro, o reconhecimento da essencialidade não deve se limitar ao produto e sua composição, mas a todo o processo produtivo. “Se a prestação do serviço ou a produção depende da aquisição do bem ou serviço e do seu emprego, direta ou indiretamente, surge daí o conceito de essencialidade do bem ou serviço para fins de receber a qualificação legal de insumo”, concluiu o ministro. Com informações da Assessoria de Imprensa do STJ. REsp 1.246.317.■

MUDANÇAS NO SEGURO-DESEMPREGO

As novas regras para concessão do seguro-desemprego e do abono salarial foram sancionadas pela presidente Dilma Rousseff em ato publicado na edição do dia 17/06/2015 do Diário Oficial da União.

Como era previsto, a Lei 13.134/2015 restringe aos trabalhadores o acesso aos

benefícios. A intenção do governo é a de gastar menos com as novas restrições, que fazem parte do ajuste fiscal em curso.

O trabalhador só terá acesso ao seguro-desemprego pela primeira vez, por exemplo, se tiver trabalhado por pelo menos 12 meses nos últimos 18 meses anteriores à demissão. Antes, o período mínimo era de apenas 6 meses.

As alterações foram apresentadas pelo Executivo na Medida Provisória 665/2014, que foi modificada pelos parlamentares no Projeto de Lei de Conversão (PLV) 3/2015. A proposta foi aprovada pela Senado no fim de maio.

Mas, apesar da aprovação pelo Senado, dois pontos do artigo 1º da lei foram vetados pela presidente e agora retornar para o Congresso Nacional para nova análise, podendo referido veto ser mantido.

Um dos vetos diz respeito à carência para pagamento do abono salarial. O texto aprovado pelo Senado exigia três meses para que o interessado tivesse direito ao benefício, mas a presidente Dilma alega que houve acordo durante a tramitação para que o assunto seja tratado pelo Fórum de Debates sobre Políticas de Emprego, Trabalho e Renda e de Previdência Social. Com isso, continua valendo o prazo mínimo de apenas 30 dias.

O outro veto trata das regras do seguro-desemprego para o trabalhador rural. Para a presidente, há tratamento diferenciado para quem atua no campo e quebra de isonomia em relação aos trabalhadores urbanos.

Essa foi a primeira medida provisória do pacote de ajuste fiscal sancionada pelo governo. A presidente deve sancionar nesta quarta-feira a MP 664/2014, que trata da concessão de pensão por morte e de auxílio-doença. Nela foram inseridas mudanças nas

regras de aposentadoria, para flexibilizar o fator previdenciário.■

DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

A quinta-feira do dia 25/06/2015 amanheceu com a péssima notícia de que Os deputados ainda precisam analisar, em sessão prevista para começar às 9h, emendas que visam resguardar alguns setores do aumento de tributos.

O deputado Leonardo Picciani (PMDB-RJ), relator do projeto (que foi enviado pelo Governo em substituição a MP nº 669), alterou de última hora o texto para incluir veículos para transporte de mais de 10 passageiros (ônibus e vans), artefatos de materiais têxteis, calçados e chapéus entre os itens que terão alíquota mais baixa que a prevista no texto original do governo.

Conforme o relatório aprovado pelo plenário, quem fabrica esses produtos pagará uma alíquota de 1,5% de contribuição previdenciária sobre a receita bruta. Atualmente, a alíquota paga é de 1%. O texto original do governo previa elevar o percentual para 2,5%.

O deputado do PMDB decidiu ainda manter as desonerações sobre a folha de pagamento de alguns alimentos, entre os quais suínos, aves, peixes e pães. Pelo relatório anterior, os produtores pagariam alíquota de 1,5%. O novo parecer fixa o percentual em 1%, o mesmo pago atualmente. O projeto do governo elevava a contribuição previdenciária para 2,5%.

A decisão ocorreu, segundo Picciani, após negociações com o PP e as bancadas do Rio Grande do Sul, Ceará e Pernambuco, que defendiam polos de produção de sapatos e alimentos. “Isso é fruto de um diálogo político. Foi um pedido do PP e dessas bancadas regionais.

O impacto dessas novas reduções é de 2% somente sobre o total das desonerações. A liderança do governo concordou”, disse Picciani.

O texto também faz exceções a outros três setores da economia, que pagarão alíquotas mais baixas que as previstas no projeto enviado pelo Executivo – transportes, comunicação e call centers. Pelo relatório, empresas de transporte rodoviário, ferroviário e metroferroviário de passageiros e empresas de call center, que antes pagavam alíquota de 2%, passarão a pagar 3% da receita bruta ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). O texto original do governo aumentava essa alíquota para 4,5%.

Já companhias de transporte aéreo, ferroviário e rodoviário de carga, de navegação de passageiros dentro do país, serviços de operações de carga, e companhias jornalísticas, de rádio e televisão, que antes contribuíam ao INSS com 1% sobre o faturamento bruto, pagarão, conforme o relatório, 1,5%. O projeto enviado pelo Executivo aumentava essa alíquota para 2,5%.

Ajuste fiscal

Peça-chave do ajuste fiscal do governo, o projeto de lei que retira desonerações concedidas pelo governo nos últimos anos estabelece que empresas que pagam alíquota de 1% de contribuição previdenciária sobre a receita bruta ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) passarão a pagar 2,5%. Setores que hoje pagam alíquota de 2% passarão a contribuir com 4,5%.

Nas negociações com o Executivo para chegar ao texto final do seu relatório, Picciani afirma que o ministro da Fazenda, Joaquim Levy, chegou a pedir que o impacto de criar alíquotas intermediárias para alguns setores não fosse muito além de R\$ 1 bilhão. No entanto, o peemedebista relata que não quis

se comprometer com um valor, mas que garantiria um percentual acima de 80% do total, o que, segundo ele, será garantido mesmo com a inclusão do setor de calçados.

A previsão do governo era que a arrecadação aumentasse em R\$ 12,5 bilhões por ano, mas, com a exclusão de alguns segmentos, a estimativa agora é a de arrecadar entre R\$ 10 bilhões e R\$ 10,5 bilhões.■

DESCONTO POR DANOS CAUSADOS POR EMPREGADO

Os prejuízos causados por funcionários durante o horário de trabalho podem ser descontados do salário desde que a medida esteja prevista em contrato, assim decidiu o juiz da 10ª Vara do Trabalho de Brasília, Ricardo Machado Lourenço Filho.

No caso, um ex-funcionário foi condenado a ressarcir a empresa pelas multas de trânsito decorrentes das infrações cometidas por ele durante o exercício de suas funções.

Na ação, a empresa solicitou a compensação financeira pelo empregado após receber duas multas. Uma das infrações totalizava R\$ 85,13 e a outra R\$ 574,62. Consta nos autos que as infrações teriam sido cometidas pelo ex-funcionário durante o horário de trabalho.

De acordo com o juiz, o parágrafo 1º do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho delimita que se houver previsão contratual é lícito o desconto salarial decorrente do prejuízo causado, de forma culposa, pelo empregado.

Em sua decisão, o magistrado também citou os artigos 186 e 927 do Código Civil Brasileiro. O primeiro dispositivo diz que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar

dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Já o artigo 927 prevê que “aquele que, por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-10 (Processo 0001912-13.2014.5.10.010).■

MERO PORTE DE CELULAR FUNCIONAL NÃO CARACTERIZA SOBREAVISO

Manter ligado o telefone celular funcional fora do horário de expediente, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso. Com esse argumento, a 8ª Vara do Trabalho de Brasília, negou pedido de pagamento de jornada em sobreaviso de um trabalhador que informou ter ficado à disposição da empresa, fora de sua jornada de trabalho, por intermédio do celular.

O autor da reclamação diz que durante julho/2010 e abril/2013, período em que exerceu a função de coordenador, quando não estava na empresa, permanecia à disposição da empresa por seis horas diárias, sempre com o aparelho celular ligado. A empresa negou a existência de escala de sobreaviso.

Ao analisar o caso, a magistrada salientou que o artigo 244 (parágrafo 2º) da CLT, que trata especificamente da jornada em sobreaviso dos ferroviários, mas que pode ser aplicado analogicamente a outras categorias, exige, para a sua configuração, que o empregado permaneça em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço.

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a matéria, lembrou, está consolidado na Súmula 428, segundo a qual “o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela

empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso". Ainda de acordo com a súmula, o trabalho em sobreaviso se caracteriza no caso do "empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso".

Ademais, para a juíza, não ficou comprovado que o reclamante estava submetido à escala de sobreaviso. De acordo com a magistrada, uma testemunha ouvida em juízo declarou que o contato por telefone com o coordenador, fora do horário expediente, era eventual. A testemunha ainda revelou que, quando recebia ligações, o coordenador entrava em contato com sua equipe para que eles resolvessem o problema. "A escala de sobreaviso pressupõe que o próprio funcionário que é acionado compareça ao serviço, sendo que no caso do reclamante, o procedimento normal era que ele acionasse a sua equipe de manutenção para solução do problema, tal qual informado pela testemunha", explicou.

O fato de o coordenador ter comparecido pessoalmente, em algumas ocasiões e fora do horário de expediente, no local de manutenção, conforme noticiado pela testemunha, tampouco caracteriza o sobreaviso, uma vez que o procedimento normal era que o coordenador acionasse sua equipe, frisou a magistrada. "Em caso de comprovado comparecimento pessoal, entendo que o reclamante deveria receber pelas horas efetivamente trabalhadas, mas isso não faz parte do pedido, que se restringe às horas de suposto sobreaviso".

O coordenador não demonstrou que tinha sua liberdade de

locomoção limitada, característica do regime de sobreaviso. A testemunha declarou expressamente, em seu depoimento, que já aconteceu de ligar para o celular funcional do coordenador e não ter conseguido falar, ocasião em que ligava para o gerente. (Processo nº 0000737-87.2014.5.10.008).■

TST ABSOLVE EMPRESA QUE NÃO PREENCHEU VAGAS PARA DEFICIENTES

A empresa que se esforça para contratar trabalhadores com deficiência, mas não consegue cumprir a cota, não deve ser punida. A decisão é da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar um recurso da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional que contestava a decisão da segunda instância que absolveu a Asa Branca Industrial, Comercial e Importadora. O colegiado considerou que a companhia fez o possível para cumprir o percentual de 2% a 5% previsto no artigo 93 da Lei 8.213/91, mas não surgiram interessados em ocupar as vagas.

A ação teve início depois que uma fiscalização em que se constatou que a Asa Branca, então com 470 empregados, teria de destinar pelo menos 15 vagas a profissionais reabilitados ou com deficiência, mas não havia nenhum. A companhia acabou sendo multada.

A empresa buscou a Justiça do Trabalho. Afirmou que já havia feito diversas solicitações à agência do Sistema Nacional de Emprego em Alagoas para que enviasse currículos de trabalhadores naquelas condições. "Estamos nos esforçando, mas a maioria não tem interesse em ocupar a vaga que oferecemos, pois alguns estão recebendo benefícios e outros já estão trabalhando", alegou.

Para a 7ª Vara do Trabalho de Maceió, a empresa agiu de boa-fé.

Contudo, manteve a multa. A companhia recorreu e o Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região afastou a penalidade, por entender que a empresa conseguiu provar que fez o que estava ao seu alcance para cumprir a legislação. A União, então, foi ao TST.

No recurso ao TST, a União alegou que é uma obrigação de todo empregador promover as adequações necessárias ao preenchimento das vagas destinadas a deficientes, o que inclui o oferecimento de funções compatíveis com as limitações desses trabalhadores, não necessariamente voltadas à atividade-fim da empresa.

Mas para o relator do processo, ministro José Roberto Freire Pimenta, diante do quadro descrito pelo TRT, não há como penalizar a empresa pelo não preenchimento da cota. "A reserva dessas vagas não é para qualquer portador de deficiência, e sim para aqueles trabalhadores reabilitados ou os portadores de deficiência que possuam alguma habilidade para o trabalho, ou seja, cuja deficiência permita o exercício de uma atividade", afirmou.

Na avaliação do ministro, a empresa empreendeu todos os esforços ao seu alcance necessários ao atendimento do comando legal. "Há muitos precedentes de casos nesse sentido e a decisão foi acertada", escreveu. A decisão foi por maioria. Ficou vencida a ministra Delaíde Miranda. Com informações da assessoria de imprensa do TST. (Processo: TST-RR-505-97.2012.5.19.0007)

O Boletim Informativo *In extenso* é uma publicação mensal, idealizada e elaborada pelo escritório *Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia e Consultoria Jurídica*. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página www.sbadvocacia.com.br, por e-mail e redes sociais. Os interessados em receber mensalmente este informativo deverão enviar solicitação para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br. As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail ou acesso o site.