



Boletim **informativo**

DEZEMBRO 19 | n° **48**



O **Informativo Jurídico** é produzido pela comissão de marketing do **Lima Junior | Domene Advogados Associados**.

O objetivo deste material é trazer conteúdo intelectual e de relevância sob a ótica da advocacia moderna, contemplando temas das mais diversas frentes do Direito. Ele também é uma oportunidade de aproximar nosso escritório dos leitores ao abordar eventos e acontecimentos envolvendo o LJD.

PERIODICIDADE

Trimestral

SÓCIO RESPONSÁVEL

Comissão de Marketing

GERENTE DO CONTEÚDO

Alex Santos

Caio Barros Ferraz de Oliveira

CONTATO

comissaomkt@limajr.com.br

Este boletim tem caráter exclusivamente informativo, portanto, não tem a intenção de representar opinião legal de qualquer cunho. Para mais informações, entre em contato com nossos advogados ou visite o website limajr.com.br

ÍNDICE

TRIBUTÁRIO

Crédito de PIS e COFINS sobre publicidade e marketing	01
Lei do Bem: oportunidades para inovação e tecnologia	04

TRABALHISTA

Entenda a cláusula de garantia pré-aposentadoria	07
Adicional de periculosidade: por que e quando pagar	10

INSTITUCIONAL

Análise 500: 2019	12
Workshop FACAMP	13
IT Fórum X	13
Mindset do Futuro: OAB Campinas	14
Feira Jurídica	14
Outubro Rosa	15
10 medidas para se ajustar à LGPD	16
Novembro Azul	17
Show de talentos LJD: 2ª edição	17
Papai Noel LJD	17



FOTO: SHUTTERSTOCK

CRÉDITO DE PIS E COFINS SOBRE PUBLICIDADE E MARKETING

Conforme massivamente divulgado pela mídia, recentemente, o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF) julgou dois processos envolvendo a possibilidade de tomada de créditos de PIS e COFINS sobre despesas administrativas, assessoria, consultoria, propaganda e marketing. Mas o que pode ser positivo à primeira vista merece atenção e cautela por parte dos contribuintes.

Em ambos os casos, podemos dizer que o conceito de “insumo” foi o mesmo que vem sendo adotado pela grande maioria dos julgadores, de modo que são ponderados os critérios de essencialidade e relevância de acordo com cada segmento econômico^[1]. Então, o que aconteceu na prática foi a análise do impacto destas despesas de acordo com as atividades desenvolvidas pelas empresas em questão.

Para compreendermos melhor o caso, vamos analisar separadamente o que aconteceu em cada situação.

Caso Natura Inovação e Tecnologia de Produtos LTDA.^[2]

Em breve resumo, a empresa Natura Inovação e Tecnologia realizou contrato de prestação de serviços com Grupo Natura. Desta última, as atividades realizadas podem ser resumidas em pesquisa e desenvolvimento de produtos cosméticos, assessoria na área médica para conteúdos científicos e pesquisa de mercado a fim de identificar tendências e posição da concorrência.

Ocorre que, para cumprimento das atividades acordadas neste contrato, a Natura Inovação e Tecnologia subcontratou demais empresas para auxiliá-la na prestação destes serviços, dos quais foram tomados créditos de PIS e COFINS.

Em relação às despesas de consultorias e assessorias, o relator do caso entendeu que os contratos celebrados com as empresas terceirizadas, dos quais foram tomados créditos de PIS e COFINS, estavam fortemente relacionados ao seu contrato social. Dessa forma, sem eles a Natura Tecnologia não conseguiria realizar suas atividades, tampouco atender o que foi ajustado com o Grupo Natura.

Já com relação às despesas com propaganda e marketing, também foi ressaltado que uma das atividades realizadas se referia a “pesquisa de mercado a fim de identificar tendências e posição da concorrência”. Assim sendo, tais serviços se tornaram indispensáveis para o

cumprimento do contrato, o que justificava o creditamento.

Por isso, o relator do caso replicou parte do julgamento da primeira instância, afirmando não ter dúvidas de que o escopo dos serviços prestados pela Natura Inovação e Tecnologia envolve diretamente atividades de marketing, propaganda e outras atividades relacionadas a promoção e lançamento dos produtos desenvolvidos.

A bem da verdade, os contratos de assessoria, consultoria, propaganda e marketing celebrados, dos quais se obteve o creditamento de PIS e COFINS, são praticamente uma subcontratação. Isso porque as empresas contratadas prestavam o serviço que a Natura Inovação se propôs a realizar.

Caso Natura Logística e Serviços LTDA.^[3]

Neste segundo caso, a empresa autuada foi a Natura Logística e Serviços Ltda., cujas atividades principais eram prestação de serviços de consultoria; assessoria em sistemas de informações, contábil e fiscal; gestão em controle patrimonial, financeira, de tesouraria, de planejamento econômico e de recursos humanos; treinamento em recursos humanos; participação e administração, sob qualquer forma, em negócios de qualquer natureza, na qualidade de sócia quotista ou acionista.

Igualmente ao caso anterior, a Natura Logística prestou serviços para o Grupo Natura. Estes podem ser resumidos em serviços administrativos (denominados como back office, que abrange serviços contábeis, financeiros, jurídicos etc), de recursos humanos (recrutamento e seleção, treinamentos) e de informática (assessoria em Tecnologia de Informação, Administração de Dados e Processamento de informações).

De igual modo ao processo anterior, os serviços adquiridos pela Natura Logística, que geraram créditos de PIS e COFINS, foram alocados para atendimento do Grupo Natura, havendo praticamente uma subcontratação.

Em razão disto, a relatora entendeu que tais serviços foram essenciais ao exercício da atividade realizada, de modo que, diante da ausência destes, a Natura Logística não conseguiria auferir receita^[4]. Portanto, isso justifica a tomada de créditos de PIS e COFINS sobre os serviços subcontratados.

Resultado prático

Desta maneira, é possível concluir que, em ambos os casos, as despesas de administração, assessorias, consultorias, propaganda e marketing foram aplicadas diretamente na prestação dos serviços para o Grupo Natura”. Assim, se tornam insumos sem os quais a prestação de serviço definitivamente não seria possível.

Além disso, as atividades contratadas, cujas despesas geraram créditos de PIS e COFINS, estavam presentes em seus respectivos contratos sociais. Assim sendo, houve praticamente uma subcontratação e terceirização de seus serviços, situação que já foi reconhecida como passível de creditamento de acordo com a Solução de Divergência COSIT, nº 27 de outubro de 2017^[5].

Portanto, muito embora tenhamos visto uma receptividade positiva do CARF em relação às despesas administrativas, de assessoria, consultoria, propaganda e marketing, não são todos os casos em que tais custos se enquadram no conceito de “insumos”, conforme disposto na legislação^[6].

O fato é que o referido conceito para créditos de PIS e COFINS não é o mesmo conceito aplicado a créditos de IPI ou IRPJ. Então, quaisquer decisões devem ser cautelosamente ponderadas à luz dos critérios de essencialidade e relevância, a fim de que as empresas não sejam expostas a riscos desnecessários.

^[1]“Insumo para fins de creditamento de PIS e COFINS não cumulativos é todo custo, despesa ou encargo comprovadamente incorrido na prestação de serviço ou na produção ou fabricação de bem ou produto que seja destinado à venda (critério de essencialidade) e que tenha relação e vínculo com as receitas tributadas (critério relacional), dependendo, para sua identificação, das especificidades de cada segmento econômico”.

^[2]Processo 19311.720352/2014-11.

^[3]Processo 19311.720354/2014-01.

^[4]A recorrente informa que, para conseguir honrar suas obrigações assumidas dentro do Grupo Natura (assessoria e consultoria), comumente recorre a outras pessoas jurídicas (prestadores de serviços) para contratar serviços que não consegue atender diretamente (subcontratação). Foram tomados créditos referentes à aquisição destes serviços sob a rubrica Assessoria, os quais foram glosados pela fiscalização. [...] Pela definição dos serviços de Consultoria e Assessoria contratados pela recorrente, descritos no excerto acima, estes se amoldam ao seu objeto social como operadora logística do Grupo Natura. Em poucas palavras, a recorrente é tomadora de tais serviços para que possa exercer sua atividade, razão pela qual a contratação desses mesmos serviços, nesse caso, caracteriza custo de produção e, por conseguinte, deve dar direito ao crédito de PIS e COFINS.

^[5]Contribuição para o PIS/PASEP. Não cumulatividade. Mão de obra terceirizada. Insumos. Observados os demais requisitos legais, estes permitem a apuração de crédito da não cumulatividade da Contribuição para o PIS/PASEP na modalidade “aquisição de insumos” (inciso II do art. 3º da Lei nº 10.637, de 2002). Ao mesmo tempo, consideram os dispêndios da Pessoa Jurídica com a contratação de empresa de trabalho temporário para disponibilizar mão de obra temporária aplicada diretamente na produção de bens destinados à venda ou na prestação de serviços a terceiros. Contribuição para o PIS/PASEP. Não cumulatividade. Mão de obra terceirizada. Insumos. Observados os demais requisitos legais, estes permitem a apuração de crédito da não cumulatividade da Contribuição para o PIS/PASEP na modalidade “aquisição de insumos” (inciso II do art. 3º da Lei nº 10.833, de 2003), ao mesmo tempo, consideram os dispêndios da Pessoa Jurídica com a contratação de empresa de trabalho temporário para disponibilizar mão de obra temporária aplicada diretamente na produção de bens destinados à venda ou na prestação de serviços a terceiros.

^[6]Rt. 3º, inciso II da Lei 10.637/03 e 10.833/03.



RAFAELA BAZIOLI
rafaela.bazioli@limajr.com.br

LEI DO BEM: OPORTUNIDADES PARA INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

Investimentos em Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) são requisitos fundamentais para uma gestão de excelência. Afinal, os incentivos fiscais relacionados a investimento em PD&I postos à disposição do contribuinte são uma importante ferramenta de redução da carga tributária e de incremento de caixa das empresas.

Tecnologia e inovação aperfeiçoam a maneira como as empresas desenvolvem novos produtos, processos de fabricação ou como agregam novas funcionalidades ou características e serviços. Aliadas à capacidade gerencial de absorção das exigências do mercado, são a “força motora” de crescimento das empresas.

Enquanto isso, as políticas públicas buscam encorajar iniciativas de investimento em inovação tecnológica. Isso porque é de senso comum que o crescimento econômico com equidade passa por fortalecimento, expansão e consolidação de tecnologia e inovação.

Dentre essas políticas públicas se destacam a criação dos fundos setoriais de C&T e a edição



FOTO: SHUTTERSTOCK



da Lei nº 10.973, de dezembro de 2004 (Lei de Inovação), cujo propósito principal é estimular parcerias entre instituições acadêmicas e o setor produtivo brasileiro. Os incentivos fiscais vieram com a edição da Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 (Lei do Bem), regulamentada pelo Decreto nº 5.798, de 7 de junho de 2006, que representa o principal estímulo aos investimentos em PD&I a todos os setores produtivos.

O Decreto nº 5.798/06, que regulamenta a Lei do Bem, considera como atividades de PD&I as relacionadas a etapas de pesquisa básica dirigida, pesquisa aplicada, desenvolvimento experimental, tecnologia industrial básica e serviços de apoio técnico. Tratam-se de ações que buscam adquirir novos conhecimentos e sobre as quais incidem os riscos tecnológicos que o Estado se propõe a compartilhar mediante concessão de incentivo fiscal. Exatamente por isso, não são objetos do incentivo a mera aquisição de tecnologia nem o desenvolvimento desta sem diferencial significativo em relação às que já existem.

Basicamente, os incentivos concedidos pela Lei do Bem implicam na redução de pagamento de Imposto de Renda das Pessoas Jurídicas (IRPJ), Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) e Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), assim dispostos:

- Dedução de 60% a 100% dos dispêndios com PD&I da base de cálculo do IRPJ e da CSLL, classificáveis como despesas operacionais;

- Redução de 50% do IPI incidente sobre máquinas, equipamentos, aparelhos e instrumentos, acessórios sobressalentes e ferramentas que acompanhem esses bens, destinados a pesquisa e desenvolvimento tecnológico;

- Redução a 0 (zero) da alíquota do Imposto de Renda retido na fonte nas remessas efetuadas para o exterior destinadas a registro e manutenção de marcas, patentes e cultivares.

Além disso, a legislação ainda autoriza:

- Depreciação integral, no próprio ano da aquisição, de máquinas, equipamentos, aparelhos e instrumentos, novos, destinados à utilização nas atividades de pesquisa tecnológica e desenvolvimento de inovação tecnológica, para efeito de apuração do IRPJ e da CSLL;

- Amortização acelerada, mediante dedução como custo ou despesa operacional, no período de apuração em que forem efetuados, dos dispêndios relativos à aquisição de bens intangíveis vinculados exclusivamente às atividades de pesquisa tecnológica e

desenvolvimento de inovação tecnológica, classificáveis no ativo diferido do beneficiário, para efeito de apuração do IRPJ.

Na prática, os dados estatísticos do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC) mostram que, no ano de 2018, apenas 1.783 empresas enviaram informações sobre suas atividades de pesquisa tecnológica e desenvolvimento de inovação tecnológica através do FormP&D^[1] e executaram 10.456 projetos de PD&I^[2]. A declaração das atividades é exigida para que as empresas recebam os incentivos fiscais garantidos pela legislação.

Em comparação com o ano anterior, o aumento da adesão foi de apenas 307 empresas, com incremento de 222 projetos. Em 2017, 1.476 empresas realizaram investimentos em atividades de pesquisa e desenvolvimento, em 10.234 projetos de PD&I executados, que resultaram em R\$ 10 bilhões em investimentos e na concessão de R\$ 2 bilhões em incentivos fiscais.

Estudo realizado pelo pesquisador Paulo Morceiros, do Núcleo de Economia Regional e Urbana da Universidade de São Paulo (NEREUS), mostra o quanto a inovação do país está estagnada. Segundo a pesquisa, dos 37 setores produtivos relevantes para o desenvolvimento da economia, 32 deles pouco investiram em projetos de PD&I^[3]. Outro dado relevante



destaca que, no Brasil, 60% dos investimentos têm origem do Poder Público, através de universidades públicas, autarquias e institutos de pesquisa. Em contrapartida, no grupo dos países desenvolvidos, cerca de 75% dos aportes decorrem do setor privado.

Isso se explica, em parte, por algumas distorções das políticas públicas de concessão de incentivos fiscais. Por exemplo, destacamos os (baixos) investimentos das empresas estabelecidas na Zona Franca de Manaus em PD&I, apresentados pela Pesquisa de Inovação (Pintec) do IBGE^[4]. A política tributária vigente na ZFM confere basicamente incentivos específicos de proteção aduaneira, que remontam, em grande parte, à montagem de peças importadas sem que seja criada uma base para fomentar, em grau significativo, o desenvolvimento de tecnologia exigida das empresas quando expostas a elevados níveis de concorrência de mercado.

A (justificável) insegurança das empresas também é um problema que convém mencionar. Fatores que vão desde o pouco entendimento das regras, das contrapartidas exigidas e dos efeitos práticos do incentivo até a burocracia e as dificuldades de instrumentalização interna dos incentivos fiscais são questões que

intimidam a empresa, dificultando a utilização dos benefícios.

Por isso, a atuação de uma equipe multidisciplinar para detalhar a finalidade do projeto, os resultados esperados, os limites do projeto, as dificuldades técnicas ultrapassadas com os conhecimentos adquiridos, a metodologia adotada, dentro do contexto da empresa e do setor de atuação que levou ao desenvolvimento das atividades de PD&I executadas são questões fundamentais na elaboração da documentação técnica necessária para a concessão do benefício, o alcance dos melhores e a maximização do aproveitamento dos incentivos fiscais.

^[1] O FormP&D é o formulário para que as empresas que usufruíram de tais benefícios apresentem suas informações sobre as Atividades de Pesquisa Tecnológica e Desenvolvimento de Inovação Tecnológica;

^[2] Disponível em: http://www.mctic.gov.br/mctic/opencms/salalmprensa/noticias/arquivos/2019/08/1783_empresas_enviaram_formulario_para_receber_beneficios_da_Lei_do_Bem.html. Consulta realizada dia 17.08.19, às 11:17;

^[3] Disponível em <https://www.valor.com.br/brasil/6318251/brasil-fica-para-tras-na-inovacao-tecnologica>. Consulta realizada em 17.08.19, às 12:36.

^[4] Disponível em <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pintec/tabelas>. Consulta realizada em 17.08.19, às 15:50.



RENATO MARCON
renato.marcon@limajr.com.br



FOTO: SHUTTERSTOCK

ENTENDA A CLÁUSULA DE GARANTIA PRÉ-APOSENTADORIA

Uma das mais importantes preocupações das empresas, no âmbito trabalhista, tem sido a interpretação da cláusula de norma coletiva que dispõe acerca da garantia ao empregado em vias de aposentadoria. Seria possível desligar o empregado detentor dessa garantia? E, em caso afirmativo, sob quais condições?

A estabilidade pré-aposentadoria é um benefício estabelecido em acordo e/ou convenção coletiva de trabalho a fim de garantir ao empregado em vias de aposentadoria a obtenção do benefício previdenciário, impedindo sua dispensa nesse período. A finalidade da norma visa garantir ao empregado nessas condições o alcance do tempo necessário para a obtenção do benefício da aposentadoria. Portanto, em tese, o empregado em período de estabilidade pré-aposentadoria não poderá ser dispensado sem justo motivo, caso a norma coletiva de sua categoria tenha cláusula nesse sentido, sob pena de ser a rescisão considerada nula com a consequente reintegração ao trabalho. Em contrapartida, o contrato de trabalho poderá ser rescindido por mútuo acordo ou pedido de demissão do empregado. Contudo, nessas hipóteses, a rescisão deverá ser realizada com a devida assistência do respectivo sindicato representante da categoria.



Destacamos a hipótese de rescisão por mútuo acordo. Nesse caso, as partes poderão acordar que a empresa ficará responsável pelo pagamento das contribuições previdenciárias do período faltante.

O que a cláusula normalmente prevê?

Em regra, nas cláusulas que instituem esse benefício, a convenção coletiva estabelece garantia no emprego ou salário ao empregado em vias de aposentadoria durante o período que faltar para aposentar-se, devendo ser observados os requisitos preestabelecidos em norma convencional. Normalmente, estes são tempo mínimo de trabalho na empresa e determinado período faltante para que o empregado se aposente.

Via de regra, ocorre que a cláusula convencional estabelece garantia no emprego ou salário durante o período que faltar para o empregado se aposentar. Ou seja, nada menciona acerca da possibilidade do pagamento de indenização correspondente a esse período, como acontece com outras cláusulas que, ao estabelecer outras garantias, são taxativas e expressas sobre a eventualidade de indenização correspondente ao período faltante, pela empresa, como forma de substituir o benefício assegurado ao empregado.

Sabemos que o salário está diretamente ligado ao vínculo empregatício. Portanto, garantia de salário, nesse caso, corresponderia, em regra, à manutenção do contrato de trabalho. Vale dizer, optando a empresa pelo pagamento do salário do período faltante para aposentadoria do empregado, que seria necessário, em tese, a manutenção deste em folha a fim de possibilitar o recebimento de salários e seus consectários, especialmente as contribuições previdenciárias. Até porque, se a intenção da cláusula é garantir a possibilidade de o empregado vir a se aposentar, somente com os recolhimentos previdenciários esse objetivo poderá efetivamente se concretizar.

É possível desligar o empregado sem justa causa?

A empresa deve ter sempre cautela ao optar pela dispensa do empregado em vias de aposentadoria sem justo motivo, tendo em vista que as possibilidades previstas em convenção coletiva, normalmente, se restringem a: a) Assegurar o emprego durante o período faltante para que o empregado possa se aposentar; ou b) Pagamento de salários durante esse mesmo período.

Uma possível saída para essa situação, menos onerosa para a empresa do que a rescisão por mútuo

acordo, com pagamento dos salários e recolhimentos previdenciários do período, mas que conta com algum risco, envolve a indenização, diretamente ao empregado, do período correspondente ao de sua garantia. O risco envolvido é exatamente o de vir o empregado, posteriormente, a entender não satisfatório o pagamento de indenização correspondente e, na sequência, pleitear a reversão de sua dispensa pela via judicial.

Isso porque a indenização não garantiria o recolhimento das contribuições previdenciárias e o período correspondente não seria computado, para fins de tempo de serviço, não assegurando ao empregado, automaticamente, a possibilidade de se aposentar. Por outro lado, o empregado pode se considerar se satisfeito ao receber a indenização e buscar formas alternativas para completar o tempo faltante para sua aposentadoria, por exemplo, mediante recolocação no mercado de trabalho.

Dentre as possibilidades estabelecidas em convenção coletiva, a primeira opção, a de assegurar o emprego, certamente é a mais conservadora, já que isenta a empresa de qualquer risco. Afinal, a cláusula convencional, via de regra, não estabelece expressamente o pagamento de indenização correspondente ao período faltante para aposentadoria e, caso questionada judicialmente,

poderá acarretar, em tese, a reintegração e até mesmo o pagamento de reparação por danos morais, além de multa por descumprimento de cláusula convencional, sem falar em honorários advocatícios de sucumbência e nas custas do processo.

E se a empresa encerrar suas atividades?

Outro ponto que vem sendo questionado pelas empresas envolve a possibilidade de dispensa do empregado em vias de aposentadoria em razão do encerramento das atividades da empresa.

Nesse cenário, considerando que todos os empregados serão dispensados, tudo indica que não há alternativa senão o próprio desligamento do empregado em gozo de estabilidade pré-aposentadoria.

Porém, nesse caso, o empregado também pode não concordar com a situação e vir a ajuizar reclamação trabalhista, pleiteando o recebimento dos valores correspondentes ao período da garantia prevista em convenção coletiva. Caso isso ocorra, o empresário deve ficar atento: caberá a ele demonstrar em Juízo que a estabilidade convencional é exclusivamente para garantia no emprego ou pagamento de salário, até que o empregado complete o tempo necessário para sua aposentadoria. Assim, sendo extinto o vínculo, em razão do encerramento das atividades

da empresa, não há que se falar em indenização correspondente. Inclusive, nesse sentido, a empresa poderia invocar o entendimento da Súmula 173, do Tribunal Superior do Trabalho^[1].

De todo modo, caso o Juiz entenda que se trata de garantia pessoal do empregado, sempre há risco de condenação da empresa ao pagamento correspondente ao período da garantia.

Por fim, é possível entender que nem sempre a empresa estará obrigada a manter o empregado abrangido pela garantia pré-aposentadoria, necessariamente e a qualquer custo, em seu quadro de empregados. Nos dias atuais, nos quais se busca dar relevo cada vez maior a soluções negociadas para resolver ou evitar conflitos, a empresa pode propor, por exemplo, a indenização do período correspondente ao tempo remanescente, até que o empregado possa se aposentar, como forma de encerrar o contrato de trabalho. Evidentemente que não se trata de situação isenta de riscos. Por isso, é sempre recomendado o envolvimento do próprio sindicato que representa a categoria profissional nessa negociação, como forma de se conferir maior segurança jurídica a essa solução.

^[1] Súmula nº 173 do TST. Salário. Empresa. Cessação de atividades (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Extinto, automaticamente, o vínculo empregatício com a cessação das atividades da empresa, os salários só são devidos até a data da extinção (ex Prejulgado nº 53).



DÉBORA SANTOS
debora.santos@limajr.com.br



FOTO: SHUTTERSTOCK

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE: POR QUE E QUANDO PAGAR

Eletricistas, eletrotécnicos, engenheiros elétricos e aqueles que trabalham diretamente com energia elétrica são a engrenagem que suporta o exponencial crescimento do setor. Por tal fato, demandam, ou deveriam demandar, cada vez mais investimentos das empresas em tecnologia e segurança do trabalho. Por isso, a manutenção do ambiente de trabalho seguro aos trabalhadores do ramo é tão relevante quanto o desenvolvimento social, político e econômico do setor elétrico.

Contudo, manter o ambiente de trabalho seguro representa não só atenção ao fim social da atividade empresarial ou ao bem-estar dos empregados. Representa, também, redução de custos além daqueles já impostos pela Lei e pelas normas administrativas, rigidamente impostos pelos antes fiscalizadores e pelo Judiciário, como multas administrativas discricionariamente aplicadas e condenações trabalhistas exorbitantes, além dos gastos oriundos de acidentes de trabalho, como quedas e choques decorrentes de descarga elétrica.

Entendendo a legislação

Conforme estabelecem o art. 193 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e a NR 16

(norma regulamentadora instituída pelo extinto Ministério do Trabalho e Emprego, destinada a definir os conceitos e critérios aplicáveis às atividades e operações perigosas), o adicional de periculosidade deve ser pago no importe de 30% sobre o salário-base, sem acréscimos de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

O anexo 4 da NR 16, que trata especificamente das atividades e operações perigosas com energia elétrica, prevê o pagamento de referido adicional aos empregados que executem atividades ou operações em instalações ou equipamentos elétricos energizados em alta tensão, em proximidade, em baixa tensão no sistema elétrico de consumo (SEC) e em sistema elétrico de potência (SEP).

Porém, seu artigo 2º prevê exceções ao pagamento:

- Nas atividades ou operações no sistema elétrico de consumo em instalações ou equipamentos elétricos desenergizados e liberados para o trabalho, sem possibilidade de energização acidental;
- Nas atividades ou operações em instalações ou equipamentos elétricos alimentados por extra-baixa tensão;

• Nas atividades ou operações elementares realizadas em baixa tensão, tais como o uso de equipamentos elétricos energizados e os procedimentos de ligar e desligar circuitos elétricos, desde que os materiais e equipamentos elétricos estejam em conformidade com as normas técnicas oficiais estabelecidas pelos órgãos competentes e, na ausência ou omissão destas, as normas internacionais cabíveis.

Notadamente, a interpretação e o cumprimento das inúmeras e complexas normas regulamentadoras que tratam de segurança e medicina do trabalho representam desgastante desafio ao empregador, do pequeno ao grande empresário. Assim, a adequação se faz necessária, a fim de viabilizar o modelo de negócio sem representar risco à proteção do trabalhador.

E se o contato não for permanente?

O pagamento do adicional de periculosidade para o trabalho intermitente, aquele considerado esporádico e de forma não contínua, é uma discussão habitual. Ou seja, se o empregado tiver contato habitual com o agente de risco, mas em tempo reduzido, como deve ficar o pagamento do adicional de periculosidade?

Para tal modalidade de contato, não permanente, a lei prevê que o trabalho é equiparado à exposição permanente. Desse modo, o entendimento é de que deve haver o pagamento integral do adicional de periculosidade, nos meses em que houver exposição, excluída tão somente a exposição eventual, aquela decorrente de caso fortuito (ocasião ou acontecimento que não poderia ser previsto) ou que não faça parte da rotina das atividades do empregado.

Isso porque, ainda que a atividade de risco seja desempenhada por tempo reduzido e de forma não contínua, considera-se que há exposição de risco da vida do trabalhador a acidente fatal ou que lhe cause lesão permanente, o que pode ocorrer de forma repentina e não gradual, sendo certo que sua ocorrência não guardaria proporcionalidade ao tempo de exposição ao agente perigoso.

Então, em caso de habitualidade de contato, passa a ser irrelevante o tempo de permanência do trabalhador com o agente de perigo, não se aplicando, assim, os termos do item I da Súmula 364 do TST, que excetua do pagamento o tempo de exposição extremamente reduzido.

Redução de custos e pensamento estratégico

Assim, observados os critérios legais para quem e quando pagar o adicional de periculosidade, o correto fornecimento e registro de entrega dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e a adoção de medidas simples de segurança do trabalhador, por exemplo, o fornecimento de canetas detectoras de tensão e wattímetro, se diminui eficientemente os riscos trabalhistas decorrentes de acidentes de trabalho.

Tais medidas, além de prestigiarem a função social da atividade econômica e propiciarem o bem-estar social dos trabalhadores, reduzem custos decorrentes de autuações dos entes fiscalizadores, termos de ajustes de conduta impostos pelo Ministério Público do Trabalho e a onerosidade advinda do Poder Judiciário, que, distantes da realidade empresarial, acabam impactando negativamente o crescimento e a eficiência que são inerentes ao setor elétrico.

MARINA BLOCH,
marina.bloch@limajr.com.br



ANÁLISE 500 - 2019

O LJD anuncia com orgulho seu reconhecimento em mais um ano como um dos mais conceituados escritórios pelo ranking “Análise 500”, o maior e mais relevante levantamento do mercado jurídico brasileiro realizado pela Revista Análise Advocacia.

Com mérito, fomos reconhecidos como 2ª posição no estado de São Paulo na categoria Abrangente e nomeados em 4 especialidades, 5 setores econômicos e com destaque por admiração a 4 de nossos advogados especialistas.

Nesta mais nova conquista do ano de 2019, agradecemos a nosso time, nossos clientes e parceiros e, em especial, nossos sócios e advogados, a quem parabenizamos pelo trabalho realizado com empenho e qualidade.

Reconhecimento por especialidades:

- Contratos Empresariais
- Societário
- Trabalhista
- Tributário

Reconhecimento por setores econômicos:

- Alimentos, Bebidas e Fumo
- Comunicação e Entretenimento
- Planos de saúde
- Siderurgia e Mineração
- Transporte e Logística

Advogados Admirados:



ANA CRISTINA DE CASTRO FERREIRA

Especialidade: Tributário
Setor econômico: Alimentos, Bebidas e Fumo
UF: Estado de São Paulo na categoria Abrangente



FLAVIA DE PAULA SOUZA

Especialidade: Contratos Empresariais e Societário
Setor econômico: Alimentos, Bebidas e Fumo; Comunicação e Entretenimento; Siderurgia e Mineração
UF: Estado de São Paulo na categoria Abrangente



KARINA ROBERTA COLIN SAMPAIO GONZAGA PEDRAZOLI

Especialidade: Trabalhista
Setor econômico: Siderurgia e Mineração
UF: Estado de São Paulo na categoria Abrangente



PAULO DANIEL CICOLIN

Especialidade: Trabalhista
Setor econômico: Siderurgia e Mineração
UF: Estado de São Paulo na categoria Abrangente





WORKSHOP FACAMP

Acreditamos na constante entrega da excelência técnica e na divulgação das novas ferramentas que transformam a advocacia e o futuro dos profissionais jurídicos. Por isso, no dia 14/10, Caio Oliveira, nosso sócio Gestor de Projetos, realizou o Workshop “Potencializando Futuros” com os estudantes da FACAMP. O bate-papo foi sobre as novas competências da advocacia moderna.

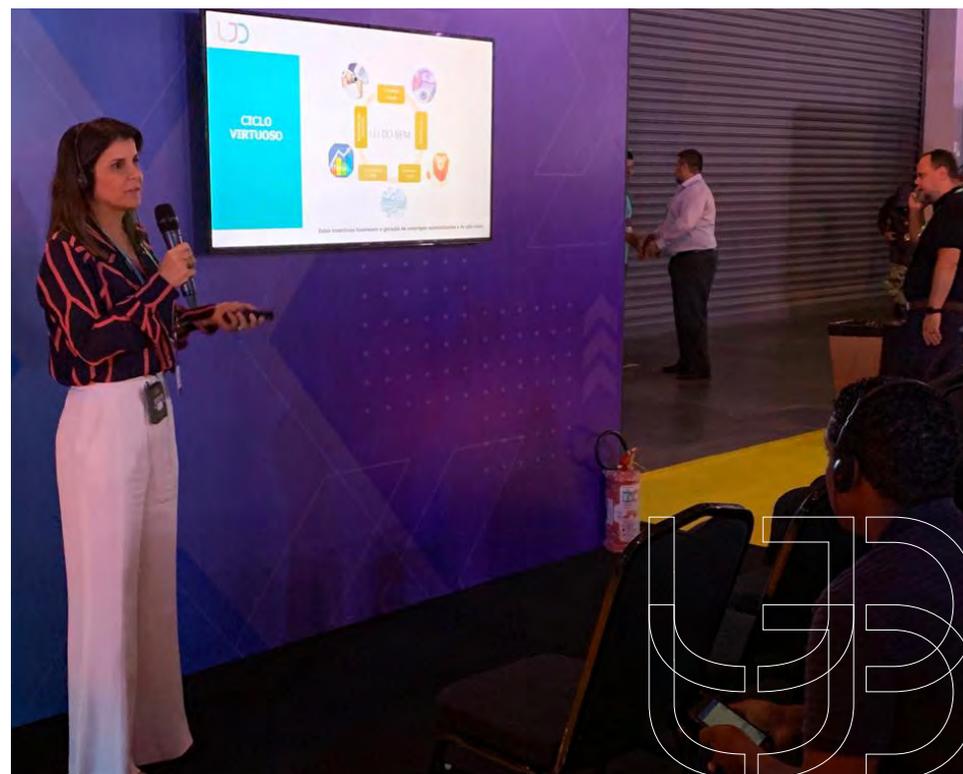


SAIBA MAIS

IT FÓRUM X

O que é a Lei do Bem? Como funcionam seus mecanismos e quais são os benefícios tributários que ela fornece? No dia 17/10, nossa sócia-diretora Ana Cristina palestrou exatamente sobre esse importante tema tributário no IT Fórum X 2019!

VEJA AS FOTOS



“MINDSET DO FUTURO”: OAB CAMPINAS

O modelo do futuro requer que o advogado viabilize o plano de negócios dos clientes. Desta forma, nos tornamos agentes do crescimento através de uma advocacia inteligente e proativa. Esse foi um dos assuntos debatidos no dia 22/10, quando a sócia responsável pela área de Gestão de Contencioso do LJD Francine Portugal Gonçalves palestrou na OAB Campinas sobre o tema “Mindset do Futuro: do jurídico convencional para o jurídico viabilizador”.



FEIRA JURÍDICA

Acreditamos que falar sobre o mercado e o futuro da advocacia é a principal ferramenta para construir o futuro daqueles que almejam se tornar profissionais jurídicos de excelência.

Por isso, com a participação do sócio Gestor de Projetos Caio Oliveira e da gestora de Recursos Humanos Lara Leite, a equipe LJD esteve mais uma vez na IV Feira Jurídica da FACAMP. Neste ano, o evento também contou com a presença da gestora da área de Gestão de Contencioso Francine Portugal, que palestrou sobre “Mindset do Futuro: do jurídico convencional para o jurídico viabilizador”.

[VEJA AS FOTOS](#)



OUTUBRO ROSA

Terminamos o mês incentivando e espelhando a conscientização contra o câncer de mama. Outubro acabou, mas a conscientização contra o câncer de mama deve sempre continuar. Cuide-se. Espalhe essa ideia.





10 MEDIDAS PARA SE AJUSTAR À LGPD

Em agosto de 2020, a Lei Geral de Proteção de Dados será oponente a todas as empresas e será essencial saber como se adaptar a essa nova cultura. Afinal, em maior ou menor medida, todas as empresas tratam dados pessoais.

Sobre o assunto, na última quinta, o LJD recebeu diversos clientes para um coffee temático com nosso sócio responsável pela área de Direito Digital, Leandro Netto. Ele apresentou 10 medidas de adequação a essa nova lei para nutrir tomadores de decisão com informações necessárias à conformidade com esta nova realidade.

Planejamento Patrimonial e Sucessório: LJD e Ébano Investimentos.

VEJA AS FOTOS





NOVEMBRO AZUL

Segundo dados do Ministério da Saúde, os homens chegam a viver cerca de 7,8 anos menos do que as mulheres e procuram muito menos acesso aos serviços de saúde. Por isso, o LJD apoia o Novembro Azul.

O objetivo desta campanha é conscientizar a todos sobre o câncer de próstata e sua forma de prevenção, já que a doença pode ser curada com mais facilidade se for descoberta em fase inicial.

Olhar para si com atenção e buscar mais saúde e qualidade de vida são as melhores formas de afirmar sua existência. E nós do LJD nos organizamos para marcar este mês de forma especial.

Cultive o autocuidado você também, homem.

SHOW DE TALENTOS LJD: 2ª EDIÇÃO

Na 2ª edição do Show de Talentos LJD, sócios e profissionais puderam mostrar um pouco de seus talentos e sua imaginação em comemoração ao Dia Internacional da Criatividade, um dos principais valores da equipe LJD.

PAPAI NOEL LJD

Neste Natal, a equipe LJD e a Comissão de Responsabilidade Socioambiental, em parceria com a casa “Raio de Luz II”, que oferece acolhimento provisório a crianças e adolescentes afastados do convívio familiar, e com a creche “Estrela do Amanhã”, deram início à Campanha “Você: Papai Noel LJD 2.0”.

Nessa ação, os advogados receberam um mural de cartinhas das crianças. Nossa equipe pode escolher uma das cartinhas e presentear cada criança com seu pedido de Natal. Assim, pudemos ajudar a transformar esta data em algo ainda mais encantador para estes pequenos.

