

GERAL**CÓDIGO BRASILEIRO DE TRÂNSITO**

A concessão de maior prazo para a renovação da Carteira Nacional de Habilitação (CNH), passando para 10 anos para motoristas com menos de 50 anos de idade, é uma modificação. E, para a faixa etária de 50 a 70 anos, o prazo será de 5 anos. Os detentores de 70 anos ou mais observará o período de 3 anos de validade. Atualmente, a renovação é realizada a cada quinquênio e a cada triênio para condutores na faixa etária superior a 65 anos.

Outra modificação é a que prevê que, em casos de lesão corporal e homicídio causados por motorista embriagado, mesmo que sem intenção, a pena de reclusão não poderá mais ser substituída por outra menos severa, como a restritiva de direitos.

Igualmente, fora alterado o sistema de pontuação para a suspensão da CNH, que passa a ser gradativo, a saber: quarenta pontos para quem não tiver cometido infração gravíssima, trinta pontos para quem tiver cometido uma infração gravíssima e vinte pontos para quem tiver duas ou mais infrações do tipo. Já, para os profissionais do volante, a penalidade será aplicada quando o infrator atingir os quarenta pontos.

eSOCIAL**eSOCIAL: ADIADO O ENVIO DE EVENTOS DE PESSOAS FÍSICAS E DE SST**

Adiado o envio de eventos de pessoas físicas e SST até a implantação da versão S-1.0 do eSocial.

A nova versão S-1.0 do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) foi reprogramada, de forma a permitir ajustes no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) pela Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência (Dataprev). Assim, os eventos de Saúde e Segurança no Trabalho (SST), previstos para o mês de junho, ficam automaticamente adiados, uma vez que somente serão recebidos na nova versão.

O mesmo se aplica para o envio dos eventos de folha dos empregadores/contribuintes pessoas físicas (exceto doméstico), previsto originalmente para o mês de maio/2021, cuja entrada também está vinculada à nova versão S-1.0.

A nova data de início da obrigatoriedade de envio desses eventos será definida em portaria a ser publicada.

Para as empresas do 3º Grupo de obrigados ao eSocial (empregadores pessoas jurídicas), o envio de folha para a competência maio/2021 está mantido.

TST - ANALISTA DE SISTEMAS NÃO RECEBERÁ HORAS DE SOBREVISO POR USO CONTÍNUO DE CELULAR

O relator do recurso de revista da empresa, desembargador convocado João Pedro Silvestrin, destacou que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), órgão uniformizador do TST, interpretando a Súmula 428 do TST, concluiu que o simples uso de aparelho celular não configura sobreaviso. Para tanto, é necessário, também, que o empregado esteja em regime de prontidão, aguardando, a qualquer momento, o chamado para o serviço durante o período de descanso. Essa situação, porém, não ficou caracterizada no caso.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho isentou a empresa de pagar adicional de sobreaviso a um analista de sistemas que deveria manter o aparelho celular fornecido pela empresa ligado, inclusive nos fins de semana. Conforme a decisão, sem escala de plantão, não há elementos para caracterizar o regime de sobreaviso.

Sobreaviso - Na ação, o analista disse que permanecia 30 dias por mês em regime de sobreaviso e, quando recebia um chamado, tinha de ir à empresa solucionar o problema. Segundo ele, as horas extras do período em que era chamado (em média cinco vezes por semana) durante o tempo de descanso eram regularmente quitadas, mas não as horas de sobreaviso. Por isso, pediu que fossem pagas no percentual de 35%, conforme previsto nas normas coletivas.

Escala - A empresa, em sua defesa, sustentou que não havia escala de plantão ou de sobreaviso e que eventuais situações como parada de uma máquina, queda de rede ou falha de transmissão de dados eram atendidas pelos operadores de datacenter, e não pelo analista, que não realizava atendimento físico de emergência. Segundo a Centurylink, nunca houve determinação de permanecer à disposição para eventuais chamados e, caso o empregado deixasse de atender o telefone fora do expediente, não havia qualquer tipo de penalidade.

Direito à desconexão - O juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido do empregado. Mas, para o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-RJ), a situação é relevante e diz respeito ao direito do trabalhador à desconexão, em oposição ao sobreaviso permanente. Segundo o TRT, com os meios modernos de comunicação, o empregador pode manter contato ininterrupto com o empregado e violar o equilíbrio entre o tempo de trabalho e o de repouso.

Na avaliação do Tribunal Regional, o fato de a empresa fornecer celular corporativo, notebook e aparelho para conexão à internet e demandar que eles ficassem ligados, mesmo nos fins de semana, corrobora o regime de sobreaviso, porque o empregado não tinha direito ao seu descanso de forma plena.

Escala de plantão - O relator do recurso de revista da empresa, desembargador convocado João Pedro Silvestrin, destacou que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), órgão uniformizador do

TST, interpretando a Súmula 428 do TST, concluiu que o simples uso de aparelho celular não configura sobreaviso. Para tanto, é necessário, também, que o empregado esteja em regime de prontidão, aguardando, a qualquer momento, o chamado para o serviço durante o período de descanso. Essa situação, porém, não ficou caracterizada no caso. A decisão foi unânime. Processo: RR-10879-38.2015.5.01.0018.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA APÓS DISPENSA DA MESMA FUNÇÃO É CONSIDERADO FRAUDE

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho anulou o contrato de experiência firmado pela empresa com empregado contratado para a mesma função da qual fora dispensado três meses antes. Para os ministros, a agroindústria desvirtuou a finalidade do contrato de experiência e fraudou a legislação trabalhista.

Dois contratos - O empregado relatou que teve dois contratos de emprego: o primeiro, de 20/7/2015 até a dispensa sem justa causa, em 2/3/2016; e o segundo, tido como contrato de experiência, de 23/6 a 22/7/2016, quando também houve rescisão sem justo motivo. Ele pediu a nulidade do contrato de experiência e o pagamento das respectivas verbas rescisórias.

Validade - Para o juízo da Vara do Trabalho de Batatais (SP), o segundo contrato só seria nulo e por prazo indeterminado se a primeira relação de emprego (de 20/7/2015 a 2/3/2016) tivesse sido de experiência, o que não foi. A conclusão teve como base o artigo 452 da CLT, que considera por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado.

A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP). Segundo o TRT, nada impede a empresa de contratar um empregado por 30 dias, a título de experiência, ainda que tenha prestado serviços anteriormente. “Não havendo interesse em dar continuidade à relação de emprego, é lícito o encerramento”, concluiu.

Aptidão - O relator do recurso de revista do trabalhador, ministro Agra Belmonte, explicou que o contrato de experiência é uma modalidade de contrato por prazo determinado cuja finalidade é permitir ao empregador averiguar a aptidão do empregado para exercer a função para a qual está sendo contratado e, ao empregado, avaliar sua adaptação à estrutura hierárquica do empregador e às condições de trabalho. “No caso, ficou claro que o empregado foi contratado a título de experiência para exercer as mesmas funções que anteriormente exercia”, assinalou. “Ora, não se justifica essa modalidade de contratação quando o trabalhador já esteve inserido na estrutura da empresa”.

Fraude - Para o ministro, não há dúvidas de que a modalidade de contratação teve por finalidade fraudar a legislação trabalhista, cujo intuito é o de fomentar a continuidade das relações de trabalho por meio do contrato por prazo indeterminado. Segundo ele, o TST tem entendido que, quando a empresa já teve a oportunidade de aferir as aptidões do empregado, por meio de contratação anterior, o contrato de experiência que lhe sucede perde sua natureza, passando-se à regra geral do contrato por tempo indeterminado. A decisão foi unânime. Processo: RRAg-10038-71.2018.5.15.0075.

LEGISLAÇÃO

LEI Nº 14.161, DE 2 DE JUNHO DE 2021 (DOU de 04/06/2021 Seção I Extra Pág. 02) - Altera a Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020, para permitir o uso do Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Pronampe), de forma permanente, como política oficial de crédito, de modo a conferir tratamento diferenciado e favorecido às microempresas e às pequenas empresas, com vistas a consolidar os pequenos negócios como agentes de sustentação, de transformação e de desenvolvimento da economia nacional.

PORTARIA INSS Nº 1.298, DE 11 DE MAIO DE 2021 (DOU de 17/05/2021 Seção I Pág. 45) - Dispõe sobre os critérios para operacionalização dos procedimentos especiais a serem observados até 31 de dezembro de 2021, na análise dos requerimentos do auxílio por incapacidade temporária de que tratam os arts. 59 a 63 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, nos termos do disposto no art. 6º da Lei nº 14.131, de 30 de março de 2021, e na Portaria Conjunta SEPRT/ME/INSS nº 32, de 31 de março de 2021.

PORTARIA MDR Nº 959, DE 18 DE MAIO DE 2021 (DOU de 19/05/2021 Seção I Pág. 155) - Dispõe sobre os requisitos para a implementação de empreendimentos habitacionais no âmbito da linha de atendimento Aquisição subsidiada de imóveis novos em áreas urbanas, integrante do Programa Casa Verde e Amarela.

INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS Nº 117, DE 19 DE MAIO DE 2021 (DOU de 21/05/2021 Seção I Pág. 64) - Altera a Instrução Normativa nº 77/PRES/INSS, de 21 de janeiro de 2015 (Revisão da pensão por morte).

PORTARIA SEPRT/ME Nº 6.399, DE 31 DE MAIO DE 2021 (DOU de 01/06/2021 Seção I Pág. 86) - Dispõe sobre os procedimentos para elaboração e revisão das Normas Regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. (Processo nº 19966.100253/2021-35).

INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB Nº 2.027, DE 31 DE MAIO DE 2021 (DOU de 01/06/2021 Seção I Pág. 95) - Altera o Anexo I da Instrução Normativa RFB nº 1.995, de 24 de novembro de 2020, que dispõe sobre o Centro Virtual de Atendimento da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (e-CAC), para incluir nele o Serviço Eletrônico para Aferição de Obras (Sero) e a Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos, via web, para fins de Aferição de Obras (DCTFWeb Aferição de Obras).

INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB Nº 2.028, DE 31 DE MAIO DE 2021 (DOU de 01/06/2021 Seção I Pág. 96) - Altera a Instrução Normativa RFB nº 2.021, de 16 de abril de 2021, que dispõe sobre as contribuições previdenciárias e as contribuições destinadas a outras entidades ou fundos incidentes sobre o valor da remuneração da mão de obra utilizada na execução de obras de construção civil.

PARCEIROS INSTITUCIONAIS

