

RASSEGNA LEGALE

PUBLICAÇÃO DO COMITÊ JURÍDICO ITALCAM

OUT | NOV | DEZ

2022



EDITORIAL

ARTIGOS DESTA EDIÇÃO

SETOR MARÍTIMO: NOVIDADES NA TRIBUTAÇÃO

NÃO TRIBUTAÇÃO PARA INVESTIMENTOS

LEI FEDERAL Nº 14.353/2022

PROVAS DIGITAIS

PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

PREVENÇÃO DE ÁLCOOL E DROGAS





VICENTE BAGNOLI
Presidente do CoJur

EDITORIAL

Chegamos a mais uma edição do Rassegna Legale, com artigos elaborados por colegas do CoJur para atualização objetiva e precisa dos temas jurídicos mais relevantes, especialmente para o universo empresarial.

Enquanto era concluída esta edição, foi promulgada uma lei que traz importantes implicações, seja para empresas e indivíduos

que tenham praticado cartel e sido condenados, seja para aqueles que se sentam lesados por essa infração da ordem econômica.

A Lei nº 14.470/2022 altera a Lei de Defesa da Concorrência (Lei nº 12.529/2011), para prever o direito a ressarcimento em dobro na esfera judicial cível aos prejudicados pela prática de cartel. Esse direito poderá ser exercido por meio de ações judiciais por perdas e danos.

O cartel, considerado infração à ordem econômica, consistente em qualquer tipo de acordo ou prática concertada entre concorrentes, que tenha por objeto limitar ou prejudicar a concorrência por meio da fixação de preços de produtos ou serviços, divisão de mercados, estabelecer quotas ou restringir produção e fraudar licitações públicas, por exemplo. Como consequência, concorrentes, consumidores e o próprio Estado, além de outros agentes em uma determinada cadeia de mercado, podem ser prejudicados por aumentos de preços de produtos, serviços ou insumos, barreiras à entrada em determinados mercados, entre outros danos.

O direito à reparação do dano poderá ser exercido no prazo de até 5 anos corridos a partir da ciência inequívoca do ilícito, e não mais a partir da cessação da prática de cartel, o que funcionará como mais uma medida desestimuladora da prática de cartel.

A obrigação de ressarcimento em dobro pela prática de cartel, na esfera cível, não será aplicável caso os coautores da prática de cartel resolvam firmar acordo com o CADE (acordo de leniência ou termo de compromisso de cessação de prática), os quais responderão somente pelos prejuízos causados aos prejudicados. Tal medida, tende a aumentar o interesse em acordos perante o CADE, importante mecanismo de dissuasão de cartéis.

A Lei já está em vigor e é mais um aprimoramento na política de defesa da concorrência.

Encerro esta edição, e consequentemente 2022, desejando um Santo Natal e um próspero 2023, com as novas edições do Rassegna Legale. Boa leitura!

Siamo giunti a un'altra edizione di Rassegna Legale, con articoli firmati dai colleghi di CoJur per un aggiornamento obiettivo e puntuale sui temi giuridici più rilevanti, soprattutto per il mondo delle imprese.

Mentre questa edizione andava in stampa, è stata promulgata una legge che ha importanti implicazioni, sia per le aziende e i singoli già condannati per violazioni della normativa antitrust, sia per coloro che si sentono lesi da tale violazione dell'ordine economico.

La legge 14.470/2022 modifica infatti la precedente legge sulla concorrenza (legge 12.529/2011), riconoscendo il diritto a un doppio indennizzo in ambito civile per i soggetti danneggiati da condotte monopolistiche. Questo diritto potrà essere esercitato attraverso azioni legali per il risarcimento dei danni.

Le pratiche monopolistiche sono considerate una violazione dell'ordine economico, consistente in qualsiasi tipo di accordo o pratica concordata tra concorrenti, che abbia lo scopo di limitare o danneggiare la concorrenza attraverso la fissazione dei prezzi dei prodotti o dei servizi, la divisione dei mercati, la definizione di quote, la limitazione della produzione e la frode in gare pubbliche di appalto, ad esempio. Di conseguenza, i concorrenti, i consumatori e lo stesso Stato, oltre ad altri agenti in una determinata catena di mercato, possono risultare danneggiati da aumenti dei prezzi dei prodotti, dei servizi o dei fattori produttivi, da barriere all'ingresso in determinati mercati e da danni di altro tipo.

Il diritto all'indennizzo potrà essere esercitato entro un periodo massimo di 5 anni dal riconoscimento inequivocabile dell'atto illecito, e non più dalla cessazione della pratica monopolistica, per creare un ulteriore deterrente.

L'obbligo di doppio risarcimento, in ambito civile, non si applicherà nel caso in cui i coautores delle violazioni accettino di stipulare un accordo transattivo con il CADE (accordo di clemenza o accordo di cessazione e desistenza), essendo ritenuti in questo caso responsabili solo per i danni causati alle parti lese. Tale misura tende ad aumentare l'interesse per gli accordi transattivi di fronte al CADE, un importante meccanismo di deterrenza dei cartelli.

La legge è già in vigore, e rappresenta un ulteriore passo in avanti nella politica di difesa della concorrenza.

Chiudo questa edizione, e di conseguenza il 2022, augurandovi un buon Natale e un prospero 2023, con le nuove edizioni di Rassegna Legale. Buona lettura!

APOIO



...
Ariboni,
Fabbri &
Schmidt

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

KL
A

Chiarottino
& Nicoletti

ADVOGADOS

Italian Desk

MGA
ADVOGADOS

MORATA
GALAFASSI
NAKAHARADA
SERPA

SOUZA DANTAS

ADVOCACIA



CAMPOS MELLO ADVOGADOS
IN COOPERATION WITH DLA PIPER

LEVY
PICCHETTO

advogados

TESS.
ADVOGADOS

Stüssi-Neves
Advogados

STU
DIO L O R E N Z E T T I M A R Q U E S

SETOR MARÍTIMO: NOVIDADES NA TRIBUTAÇÃO

Combustível marítimo utilizado na navegação de cabotagem tem suspensão de tributos no Brasil

Uma recente publicação da Receita Federal do Brasil chamou a atenção das distribuidoras de combustível marítimo, bem como das empresas que exercem a navegação entre portos do país por vias marítima, lagos, ou rios, conhecida como navegação de cabotagem.

A Instrução Normativa RFB nº 2.109/22, publicada no Diário Oficial do dia 05/10/2022, consolidou as regras de suspensão do pagamento da do PIS/Pasep e da Cofins incidentes nas vendas, no mercado interno, de óleo combustível, tipo bunker, destinado à navegação de cabotagem e de apoio portuário e marítimo, bem como do PIS/Pasep-Importação e da Cofins-Importação incidentes na sua importação.

De forma geral, a nova norma foi além do que já era previsto nas regras anteriores, vez que incluiu as empresas distribuidoras do referido combustível no rol de beneficiários do regime especial de suspensão.

Na prática, a alteração representa a possibilidade de redução do preço do combustível marítimo para o segmento e proporciona maior segurança jurídica e clareza em relação ao procedimento de habilitação das empresas, que deverá ocorrer por meio do sistema eletrônico da Receita Federal do Brasil.

A navegação de cabotagem, comumente utilizada por empresas de transporte e logística ou ainda de cruzeiros marítimos, apresenta-se como uma solução alternativa ao transporte por via terrestre de mercadorias no Brasil e a expectativa é de que o setor se torne ainda mais atrativo com a redução dos custos.



MARCOS COELHO JUNIOR
mcoelho@advmg.com.br



GABRIEL BARONI DE ANDRADE
gandrade@advmg.com.br



CESAR AUGUSTO GALAFASSI
cgalafassi@advmg.com.br

SETTORE MARITTIMO: NOVITÀ SULLA TASSAZIONE

Il carburante marittimo utilizzato nella navigazione di cabotaggio ha una sospensione delle imposte in Brasile

Una recente pubblicazione dell'Agenzia delle Entrate del Brasile ha attirato l'attenzione dei distributori di carburante marittimo, nonché delle aziende che effettuano la navigazione tra i porti del paese via mare, laghi o fiumi, nota come navigazione di cabotaggio.

L'Istruzione Normativa RFB n. 2109/22, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale il 05/10/2022, ha consolidato le regole per la sospensione del pagamento di PIS/Pasep e Cofins riscossi sulle vendite, nel mercato interno, di olio combustibile di tipo bunker, destinato per la navigazione di cabotaggio e di supporto portuale e marittimo, nonché del PIS/Pasep-Importazione e Cofins-Importazione riscossi sulle importazioni.

In generale, la nuova norma è andata al di là di quanto già previsto nelle normative precedenti, in quanto ha inserito le aziende di distribuzione di tale combustibile nell'elenco dei beneficiari del regime speciale di sospensione.

In pratica, la modifica rappresenta la possibilità di ridurre il prezzo del carburante marittimo per il segmento e fornisce maggiore sicurezza giuridica e chiarezza per quanto riguarda la procedura per la qualificazione delle aziende, che deve avvenire attraverso il sistema elettronico dell'Agenzia delle Entrate Federale del Brasile.

La navigazione di cabotaggio, comunemente utilizzata dalle aziende di trasporto e logistica o anche dalle crociere marittime, si presenta come una soluzione alternativa al trasporto di merci via terra in Brasile e l'aspettativa è che il settore diventi ancora più attrattivo con la riduzione dei costi.

NÃO TRIBUTAÇÃO PARA INVESTIMENTOS



VANESSA BULARA
vanessabulara@gmail.com

Boas oportunidades aos investidores estrangeiros que tenham rendimentos de operações financeiras no Brasil

Em setembro de 2022 entrou em vigência a Medida Provisória nº 1137, com efeitos a partir de 01/01/2023. A alíquota de imposto de renda retido na fonte (IRRF) foi reduzida a zero para os rendimentos de operações financeiras no Brasil, recebidos entre 1º de janeiro de 2023 e 31 de dezembro de 2027. O investidor no exterior não poderá residir em país que tenha tributação favorecida ou regime fiscal privilegiado. Apenas investidor fundo soberano poderá estar sediado nessas localidades.

Aplica-se a redução (i) ao cotista de fundos de Investimento em Participações em Infraestrutura (FIP-IE) e de Investimento em Participação na Produção Econômica Intensiva em Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (FIP-PD&I); (ii) aos rendimentos de títulos ou valores mobiliários objeto de distribuição pública, de emissão por pessoas jurídicas privadas não classificadas como instituições financeiras, (iii) de fundos em direitos creditórios, regulamentados pela Comissão de Valores Mobiliários, cujo originador ou cedente não seja instituição financeira; (iv) de cotas de fundos que apliquem exclusivamente e em qualquer proporção em títulos ou valores mobiliários, em ativos que produzam rendimentos isentos, em títulos públicos federais e em operações compromissadas lastreadas em títulos públicos federais ou (v) de cotas de fundos que invistam em títulos públicos federais.

Com isso, espera-se um aumento da captação de investimentos no Brasil pelo investidor estrangeiro, reduzindo-se o custo de captação e o custo Brasil.

NESSUNA TASSAZIONE PER GLI INVESTIMENTI

Buone opportunità per gli investitori stranieri che hanno reddito da operazioni finanziarie in Brasile

A settembre 2022 è entrato in vigore il Provvedimento Provvisorio n. 1137, con decorrenza 01/01/2023. L'aliquota della tassazione è stata ridotta a zero per i redditi da operazioni finanziarie in Brasile, percepiti tra il 1 gennaio 2023 e il 31 dicembre 2027. L'investitore straniero non può risiedere in un paese che ha favorito la tassazione o un regime fiscale privilegiato. Solo gli investitori di fondi sovrani possono avere sede in queste località.

La riduzione si applica (i) al socio dei fondi Investimento in Partecipazione alle Infrastrutture (FIP-IE), Investimento in Partecipazione alla Produzione Economica Intensiva in Ricerca, Sviluppo e Innovazione (FIP-PD&I); (ii) proventi da obbligazioni o titoli soggetti a distribuzione pubblica, emessi da soggetti giuridici privati non classificati come istituti finanziari, (iii) da fondi in diritti di credito, regolati dalla Securities and Exchange Commission, il cui originatore o cedente non sia un istituto finanziario; (iv) quote di fondi che investono esclusivamente e in qualsiasi proporzione in obbligazioni o titoli, in attività che producono reddito esente, in obbligazioni pubbliche federali e in pronti contro termine garantiti da obbligazioni pubbliche federali o (v) quote di fondi che investono in obbligazioni pubbliche federali.

Di conseguenza, si prevede un aumento della cattura di investimenti in Brasile da parte dell'investitore estero, riducendo il costo del finanziamento e il costo del Brasile.

LEI FEDERAL Nº 14.353/2022

Impactos para os contenciosos envolvendo o Brasil na OMC



GABRIELLA GIOVANNA
LUCARELLI DE SALVIO
gabriella.salvio@soutocorrea.com.br

O processo de resolução de controvérsias da Organização Mundial do Comércio inicia-se por consultas entre Países envolvidos, seguido por Painel quando inexistente acordo nas consultas, cabendo ainda por recurso ao Órgão de Apelação.

Desde 2019, o OA encontra-se paralisado por falta de quórum, e as apelações não são julgadas. Os EUA têm bloqueado a aprovação de novos membros, alegando que tem ultrapassado seus limites jurisdicionais de atuação.

Em resposta aos EUA e às “apelações no vazio”, foi elaborado o acordo Multi-Party Interim Appeal Arbitration Arrangement (MPIA) para decidir as apelações dos Países que a ele adiram seguindo diretrizes aplicadas pelo OA. Destaca-se que o brasileiro Graça Lima será um dos árbitros da primeira arbitragem MPIA de 2022, envolvendo Colômbia e UE.

Nesse contexto, em 26/05/2022, foi publicada a Lei 14353 que permite ao Brasil retaliar membros da OMC quando seus pleitos sejam confirmados, no todo ou em parte, por Painel e a parte contrária apele ao OA, como forma de “postergação no vácuo” do contencioso. Itália, bem como toda a União Europeia, tem base legal semelhante - Regulamento UE nº 2021/167 – para destravar o impasse criado pelos EUA.

A Lei pode trazer reequilíbrio na equação dos contenciosos da OMC, sendo medida de segurança e pressão política, e não sinalização de que o Brasil fará efetivamente retaliações em caso de apelação no vazio. Índia e Indonésia podem ser alvos nesse sentido, já que apelaram no vazio contra Brasil recentemente.

LEGGE FEDERALE Nº 14.353/2022

Impatti per i contenziosi nell'OMC che coinvolgono il Brasile

Il processo di risoluzione delle controversie dell'Organizzazione Mondiale del Commercio inizia con consultazioni tra paesi coinvolti, seguite dal Panel in caso di mancanza di accordo, e con possibile ricorso al Organo di Appello.

Dal 2019, l'OA è paralizzato per mancanza di quorum e gli appelli non vengono giudicati. Gli Stati Uniti hanno bloccato l'approvazione di nuovi membri, sostenendo inosservanza dei limiti di azione giurisdizionali.

In risposta a. America ed ai “ricorsi nel vuoto”, è stato creato il Multi-Party Interim Appeal Arbitration Arrangement per decidere i ricorsi dei paesi che ci aderiscono seguendo le linee applicate dal OA. È da notare che il brasiliano Graça Lima sarà uno degli arbitri del primo arbitrato del 2022, tra Colombia ed UE.

In tale contesto, il 26.05.2022 è stata pubblicata la Legge 14353, che consente al Brasile di rivalersi nei confronti dei membri dell'OMC quando le suoi pretese siano confermate, in tutto o in parte, dal Panel e la controparte ricorra all'OA come forma di “rinvio nel vuoto” del contenzioso. L'Italia, così come tutta l'UE, ha una base giuridica simile - Regolamento UE n. 2021/167 - per sbloccare lo stallo creato dagli americani.

La legge può riequilibrare l'equazione delle controversie dell'OMC, essendo misura di sicurezza e di pressione politica, non segno di vendetta. L'India e l'Indonesia potrebbero essere target a questo riguardo, poiché di recente hanno presentato ricorso nel vuoto contro il Brasile.



PAULO WOO JIN LEE

plee@chiarottino.com.br

PROVAS DIGITAIS

Evolução dos meios de prova nos processos trabalhistas

Atualmente, no novo contexto da sociedade da informação, é comum os trabalhadores e as empresas utilizarem provas digitais em ação judiciais, tais como postagens em redes sociais, conversas em aplicativos de mensagens e ferramentas de geoprocessamento.

Ocorre que as novas formas de prova também devem ser submetidas ao crivo do devido processo legal, respeitando o ordenamento jurídico vigente e os requisitos da autenticidade, da integridade, da temporalidade, do não repúdio, da conservação e, nos casos que tramitem em segredo de justiça, da confidencialidade (art. 195 do CPC).

Para padronizar o tratamento das provas digitais, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) elaborou quatro princípios no tratamento da evidência digital, quais sejam, o da audibilidade, repetibilidade, reprodutibilidade e justificabilidade (27037:2013).

Isto porque a prova digital pode ser facilmente adulterada ou receber tratamento incorreto, o que pode ocorrer de forma dolosa ou culposa, inviabilizando-a por completo.

Sem a certeza de sua origem, seu contexto, sua autoria e sem os demais requisitos acima mencionados, não se pode reconhecer a autenticidade das provas digitais.

Assim, não é qualquer prova digital que pode ser utilizada nos processos trabalhistas, uma vez que deve observar cautelas e regras técnicas mínimas para sua validade. Diante de novos recursos tecnológicos, é necessário repensar o modelo de produção de prova, de forma a nos adequarmos à evolução da sociedade, cada vez mais digital e interconectada.

PROVE DIGITALI

Evoluzione dei mezzi di prova nelle cause di lavoro

Attualmente, nel nuovo contesto della società dell'informazione, è normale che i lavoratori e le aziende utilizzino prove digitali nelle cause, come le pubblicazioni su reti sociali, conversazioni in applicazioni di messaggistica e strumenti di geolaborazione.

Succede che anche le nuove forme di prova devono essere sottoposte al vaglio delle dovute cause legali, nel rispetto dell'ordinamento giuridico vigente e dei requisiti di autenticità, integrità, temporalità, non ripudio, conservazione e, nei casi che siano trattati in segreto di giustizia, di riservatezza (articolo 195 del Codice di Procedura civile del Brasile).

Al fine di standardizzare il trattamento delle prove digitali, l'Associazione Brasiliana delle Norme Tecniche (ABNT) ha sviluppato quattro principi nel trattamento delle prove digitali, vale a dire, l'Audibilità, la Ripetibilità, la Riproducibilità e la Giustificabilità (27037:2013).

Questo perché le prove digitali possono essere facilmente manomesse o ricevere un trattamento non corretto, che può verificarsi intenzionalmente o colposamente, rendendole completamente inutili in quanto tali.

Senza la certezza della loro origine, del loro contesto, della loro paternità e senza gli altri requisiti sopra menzionati, l'autenticità delle prove digitali non può essere riconosciuta.

Pertanto, non è solo una qualsiasi prova digitale che può essere utilizzata nelle cause di lavoro, poiché deve osservare precauzioni e regole tecniche minime per la sua validità. Di fronte alle nuove risorse tecnologiche, è necessario ripensare il modello di produzione delle prove, per adattarlo all'evoluzione della società, che sta diventando sempre più digitale e interconnessa.

ARTIGO

PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

Iniciativa visa promover a conciliação entre o trabalho e a parentalidade

A recente Lei 14.457/22 cria o Programa Emprega + Mulheres trazendo diversas medidas para apoiar e facilitar a permanência, qualificação e segurança da mulher no mercado de trabalho.

Os principais pontos desta Lei, sempre levando em consideração a equidade de gênero, são: a flexibilização da jornada de trabalho com possibilidade de utilização do regime de teletrabalho, ajuste de horários flexíveis de entrada e saída, antecipação de férias, incentivo ao desenvolvimento profissional e apoio ao retorno da licença maternidade com possibilidade de suspensão do contrato de trabalho para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos na primeira infância, o que pode ser requerido também pelo pai da criança, com 30 dias de antecedência antes do término da licença maternidade.

O requerimento de suspensão do contrato de trabalho deve condicionado à participação em programa de qualificação profissional, através de acordo individual, coletivo ou convenção coletiva.

Além disso, a lei prioriza a qualificação de mulheres que já foram vítimas de violência doméstica.

A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio), mandatória para empresas com mais de 20 colaboradores, ganha novo protagonismo com especial atenção ao assédio no ambiente de trabalho. As empresas deverão adotar medidas para a promoção de um ambiente de trabalho seguro através de criação e divulgação de regras de conduta a respeito de assédio sexual e outras formas de violência.

A lei cria, ainda, o Selo Emprega + Mulher, que poderá ser utilizado para divulgação da marca, produtos e serviços da empresa.



JULIANA NUNES

juliana.nunes@cmalaw.com



MARCIO MEIRA

marcio.meira@cmalaw.com

PROGRAMMA EMPREGA + MULHERES

L'iniziativa punta a promuovere la conciliazione tra l'essere genitori e il lavoro

La recente legge 14.457/22 crea il programma Emprega + Mulheres (Impiega + donne) che apporta diverse misure che puntano a rendere più facile la permanenza, la qualifica e la sicurezza della donna nel mercato del lavoro. I principali punti di questa Legge, considerando il principio della parità di genere, sono la flessibilizzazione della giornata lavorativa con la possibilità del telelavoro, orari flessibili di entrata e di uscita, l'anticipo delle ferie, incentivi per lo sviluppo della carriera e l'appoggio al ritorno al lavoro dopo la licenza maternità, con la possibilità di sospendere il contratto al fine di accompagnare lo sviluppo dei figli nella prima infanzia, misura possibile anche per i padri, con 30 giorni di anticipo rispetto alla fine della licenza maternità.

La richiesta di sospensione del contratto di lavoro è condizionato alla partecipazione ad un programma di qualifica professionale, attraverso accordi individuali, collettivi o convenzione collettiva di categoria. La legge, inoltre, dà priorità alla qualificazione di donne che sono state vittime di violenza domestica.

La CIPA (Commissione interna di prevenzione agli incidenti e all'assedio), obbligatoria per tutte le imprese con più di 20 collaboratori, acquista particolare importanza con speciale attenzione all'assedio in ambito lavorativo. Le imprese devono adottare misure efficaci per la promozione di un ambiente di lavoro sicuro, attraverso la creazione e la diffusione di regole di condotta rispetto all'assedio sessuale e ad ogni altra forma di violenza. La Legge crea, inoltre, il Timbro Emprega + Mulher (Impiega + donne), che potrà essere utilizzato per diffondere la marca, i prodotti e i servizi offerti dall'azienda.

ARTIGO

PREVENÇÃO DE ÁLCOOL E DROGAS

Políticas empresariais diante de embriaguez e tratamento de doente crônicos

O art. 2º da CLT concede ao empregador os poderes de direção, disciplina e fiscalização, podendo impor regras gerais e específicas para regular o ambiente de trabalho. Tais poderes não são ilimitados, especialmente quando se trata de questões que envolvem a intimidade, privacidade e honra do empregado, direitos fundamentais consagrados na Constituição Federal.

A submissão dos empregados ao bafômetro, como instrumento de controle e prevenção de doenças, é lícita, desde que imbuída de boa-fé, com o objetivo de preservação da saúde e prevenção de acidentes de trabalho. Para maior segurança da empresa e comprovação da sua boa-fé e razoabilidade da prática, a utilização do bafômetro deverá ser prevista no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e direcionada a funções em que, por sua natureza, seja pertinente esse tipo de fiscalização.

Além disso, os empregados deverão ter ciência prévia e inequívoca de que serão submetidos ao bafômetro de forma aleatória e impessoal, por meio de sorteio. O exame deverá ser efetuado em local que não exponha o empregado, de forma a preservar sua intimidade e dignidade.

É preciso diferenciar a embriaguez habitual ou em serviço prevista no art. 482, alínea f, da CLT, que configura motivo para a dispensa por justa causa, do alcoolismo – patologia que suscita o encaminhamento do empregado para tratamento médico, o afastamento do trabalho, sob a custódia do INSS até a sua reabilitação.

O alcoólico crônico não poderá receber qualquer tipo de punição. Por sua vez, o empregado em estado de embriaguez não crônico deverá ser impedido de laborar e punido com as sanções previstas na legislação em vigor e, se reiterado o comportamento, dispensado por justa causa, na forma autorizada pela alínea f, do art. 482 da CLT, sem prejuízo de outras faltas graves, como o descumprimento de ordens gerais do empregador e indisciplina.



MARIA LUCIA GADOTTI

marialucia.gadotti@stussinevessp.com.br



PATRÍCIA SALVIANO TEIXEIRA

patricia.salviano@stussinevessp.com.br

PREVENZIONE DI ALCOL E DROGHE

Politiche imprendoriali in materia di ubriachezza e trattamento dei malati cronici

L'art. 2º del Testo Unico del Lavoro Dipendente (CLT) concede al datore di lavoro i poteri di direzione, disciplina e controllo, potendo imporre ai suoi dipendenti regole generali e specifiche per regolare l'ambiente di lavoro. Questi poteri non sono illimitati, soprattutto quando si tratta di questioni che coinvolgono l'intimità, la privacy e l'onore del dipendente, diritti fondamentali tutelati dalla Costituzione Federale.

Sottoporre i lavoratori all'alcol test, come strumento di controllo e prevenzione di malattie, è lecito, purché vi sia buona fede e l'obiettivo di preservare la salute e prevenire incidenti sul lavoro. Per una maggiore sicurezza dell'impresa e per dimostrare la buona fede e la ragionevolezza di questa pratica, l'utilizzo dell'alcol test dovrà essere previsto dal Programma di Gestione dei Rischi (PGR) ed è diretto a quelle funzioni in cui, per la loro natura, questo tipo di controllo sia pertinente.

Inoltre, i dipendenti dovranno sapere in anticipo e inequivocabilmente che saranno sottoposti all'alcol test in modo casuale e impersonale, attraverso sorteggio. L'esame dovrà essere effettuato in un luogo dove il lavoratore non sia esposto, in modo da preservare la sua intimità e la sua dignità.

È necessario distinguere l'ubriachezza abituale o in servizio prevista dall'art. 482, linea f del Testo Unico del Lavoro Dipendente, che costituisce motivo per il licenziamento per giusta causa, dall'alcolismo – patologia che determina l'invio del lavoratore alle cure mediche, l'allontanamento dal lavoro, sotto la custodia dell'INSS (Istituto Nazionale di Previdenza Sociale) fino alla sua riabilitazione.

L'alcolista cronico non potrà ricevere nessun tipo di punizione. Da parte sua, al dipendente in stato di ubriachezza non cronica, dovrà essere impedito di lavorare e sarà punito con le sanzioni previste dalla legislazione vigente e, se ripete tale comportamento, verrà licenziato per giusta causa, nella forma autorizzata dalla linea f, dell'art. 482 del Testo Unico del Lavoro Dipendente, senza pregiudicare altre gravi mancanze, come l'inadempienza di ordini generali del datore di lavoro, indisciplina.