

The Briefing

N. 9
AGOSTO - 2021



Avança na Câmara dos Deputados o texto da chamada “Minirreforma Trabalhista”.

- É válida a exigência de exame de gravidez para demissão de empregadas.
- Justiça proíbe a comercialização de dados pessoais com base na LGPD.
- Sanções administrativas da LGPD entram em vigor.

EDITORIAL:

Apesar do avanço da vacinação e das medidas de estímulo à economia realizadas pelo Governo Federal, a pesquisa PNAD Contínua divulgada pelo IBGE indica a persistência do desemprego no segundo trimestre, marcando o índice médio de 14,6% da população economicamente ativa.

É importante destacar que o desemprego considerado se refere às pessoas com idade para trabalhar, mas que não estão trabalhando, apesar de estarem disponíveis e tentarem encontrar trabalho. Há outros dados preocupantes. Segundo a pesquisa, o indicador que mede a parcela da população ocupada em relação à população em idade de trabalhar (nível da ocupação) foi estimado em 48,4% no 1º trimestre de 2021, apresentando queda de 0,5% na comparação com o trimestre anterior e, também, queda de 5,1% frente ao 1º trimestre de 2020. Além disso, o rendimento médio do trabalho caiu de R\$ 2.715 (jun/20) para R\$ 2.547 (mai/21).

A população ocupada foi estimada em 85,7 milhões de pessoas, sendo que, deste número, 27,8% são trabalhadores por conta própria e 2,4% são pessoas ocupadas no auxílio de trabalhos familiares. Além disso, a estagnação da produtividade do trabalho no Brasil é notória, sendo, segundo dados da OCDE de 2019, 73% menor do que a média dos países mais avançados do bloco, e uma das causas mais comumente apontadas é a baixa qualidade dos ensinos fundamental e médio, além da insuficiente qualificação profissional.

São números que demonstram uma depreciação sem precedentes do trabalho, como elemento estrutural da economia, e uma redução gradual do número de pessoas ocupadas em um emprego formal. É preciso um investimento público maciço em educação de qualidade, proporcionando medidas que estimulem a contratação formal e a qualificação profissional pelas empresas.

Por isso, nesse cenário preocupante, a existência de proposta que discute a facilitação do acesso ao mercado de trabalho é um alento. Portanto, toda atenção ao projeto de conversão da MP 1.045, tratado na matéria de capa.

Uma boa leitura a todos!

The Briefing

MATÉRIA DE CAPA: Conversão da MP 1.045 avança na Câmara dos Deputados e o texto aprovado está sendo chamado de “Minirreforma Trabalhista”.

A Câmara dos Deputados aprovou o texto-base do Projeto de Lei de Conversão que trata da Medida Provisória nº 1.045/21, que renova o programa de redução ou suspensão de salários e jornada de trabalho com o pagamento de um benefício emergencial aos trabalhadores.

A redação originária da MP restabeleceu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, garantindo o pagamento de uma parte do seguro-desemprego ao trabalhador que tivesse o contrato suspenso ou o salário e a jornada reduzidos em razão da pandemia de Covid-19.

Contudo, durante a tramitação na Câmara, o relator designado, Dep. Christino Áureo (PP-RJ), promoveu profundas alterações no texto, incluindo dezenas de alterações de regras trabalhistas, no que está sendo chamado de “Minirreforma Trabalhista”.

O texto aprovado propõe a criação do “Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego” (PRIORE), destinado a reduzir os impactos sociais e trabalhistas da pandemia do novo coronavírus. Trata-se de uma recriação do Contrato Verde e Amarelo, previsto na Medida Provisória nº 955/2020, que não foi aprovada em tempo hábil pelo Congresso.

O PRIORE é destinado à contratação de novos empregados, para o primeiro emprego de trabalhadores entre 18 e 29 anos ou para a reinserção de trabalhadores com mais de 55 anos e desempregados há mais de 12 meses. A novidade é que o empregador que contratar por meio do programa poderá ser ressarcido quanto ao valor da contribuição social por meio do chamado Bônus de Inclusão Produtiva.

O texto aprovado pela Câmara também cria o Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva (REQUIP), com duração de 36 meses, destinado a garantir a qualificação profissional e a inclusão do jovem no mercado de trabalho.

O projeto estabelece uma relação de natureza civil entre o trabalhador beneficiário do REQUIP, os serviços de aprendizagem e a empresa ofertante do chamado Compromisso de Inclusão Produtiva. Esse ponto tem gerado muita polêmica, pois, diversamente, a aprendizagem prevista na CLT é um tipo específico de contrato de trabalho.

A Câmara ainda aprovou diversas alterações na legislação trabalhista, como a proibição da dispensa de empregados portadores de deficiência durante a emergência de saúde pública da Covid-19, a limitação do acesso à Justiça gratuita apenas para aqueles que tenham renda familiar mensal per capita de até meio salário mínimo ou renda familiar mensal de até três salários mínimos, mudanças no pagamento de prêmios, alterações de normas de medicina e segurança do trabalho, entre outras disposições.

Há pontos que estão causando controvérsias e debates, principalmente pelo fato de as inserções, feitas na MP 1.045/21 pelo Relator, poderem ser consideradas como “jabutis”, ou seja, temas inseridos durante a tramitação da MP, mas que não possuem relação com a matéria original editada pelo Presidente da República. É uma prática antiga do Congresso, mas que, atualmente, é considerada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal.

Outro ponto que deve ser revisto é a autorização para a prorrogação da jornada de atividades com carga horária reduzida prevista em lei, com previsão de pagamento, para tanto, de adicional de horas extras de apenas 20%. Contudo, a Constituição Federal exige, no artigo 7º (rol de direitos fundamentais) o adicional mínimo de 50%.

De todo modo, o Projeto de Lei de Conversão segue, agora, para o Senado Federal, que deve concluir a análise dentro do prazo de 120 dias, contados da data da edição da MP. A expectativa é de suavização em relação aos pontos polêmicos, mas os programas de estímulo à contratação e à qualificação devem ser mantidos.

NOTÍCIA: Empregada que pediu demissão sem saber que estava grávida receberá indenização pelo período da garantia de emprego.

A Primeira Turma do TST condenou uma empresa a pagar indenização substitutiva, decorrente da garantia provisória de emprego, a uma trabalhadora que pediu demissão sem saber que estava grávida.

Segundo o TST, ainda que a trabalhadora não tivesse conhecimento da gravidez na época em que solicitou a dispensa, a validade do ato está condicionada à assistência sindical. A decisão reforma o posicionamento da sentença e do acórdão do TRT da 1ª Região (RJ), que haviam validado o pedido de demissão.

NOTÍCIA: Empregada submetida a teste de gravidez na demissão não será indenizada.

Por maioria, a Terceira Turma do TST entendeu que a política de uma empresa, de exigir a exigência do exame de gravidez no momento da demissão, não configura discriminação, nem viola a intimidade das empregadas, vez que visa a dar segurança jurídica ao término dos contratos de trabalho.

A legislação trabalhista garante a estabilidade provisória da gestante até cinco meses após o parto. Conforme entendimento recorrente do próprio TST, o desconhecimento do estado gravídico no momento da rescisão não impede a reintegração ao emprego e, até mesmo, o pagamento de indenizações.

Ou seja, segundo o TST, o fato de a empregada não informar o empregador da sua gestação não é obstáculo para a estabilidade provisória.

Prevaleceu, assim, no julgamento, o voto que afastou a caracterização de ato discriminatório ou violador da intimidade, tendo sido acentuado que a medida resguarda a responsabilidade do empregador e representa uma defesa para a trabalhadora.

ARTIGO: É válida a exigência de exame de gravidez na demissão.

Maria Julia Monteiro

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a exigência de teste de gravidez no ato demissional configura proteção à trabalhadora e não ofende a legislação trabalhista. Para a maioria da Terceira Turma, que proferiu referida decisão, a exigência do teste não seria ato discriminatório ou violador da intimidade, eis que atribui segurança jurídica ao término do contrato de trabalho, além de representar elemento favorável à trabalhadora, que pode vir a ter seu desligamento cancelado de forma oportuna, evitando-se a judicialização.

Na esfera jurídica, a gravidez possibilita a estabilidade provisória no emprego até 5 (cinco) meses após o parto, mesmo se durante o curso do aviso prévio trabalhado ou indenizado, conforme previsão no art. 391-A da CLT e no art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT.

Um dos motivos determinantes para o resultado foi a tese da segurança jurídica que o exame de gravidez proporciona para ambas as partes da relação de trabalho. Tanto que, recentemente, a Primeira Turma do TST condenou uma empresa a pagar indenização substitutiva, decorrente da garantia provisória de emprego, a uma trabalhadora que pediu demissão sem saber que estava grávida. Caso estivesse em prática a política do exame, portanto, o pedido de demissão sequer teria sido aceito, ante a causa impeditiva do desligamento.

Importante destacar, sobre o tema, que se encontra em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 6.074/2016, que visa a regulamentar a exigência de teste de gravidez por ocasião da demissão, de forma a garantir o exercício amplo do direito à estabilidade de emprego da gestante.

Contudo, mesmo que ainda não haja lei expressa disciplinando a possibilidade da exigência do exame de gravidez no ato demissional, o entendimento majoritário na Justiça do Trabalho é no sentido de admiti-lo, ante o objetivo de conferir segurança jurídica às relações e de proteger os direitos das partes, em especial o do nascituro.

NOTÍCIA: Justiça determina que a Serasa Experian deixe de comercializar dados pessoais com base na LGPD.

O Juízo da 5ª Vara Cível de Brasília confirmou decisão liminar, que determinou que a Serasa Experian pare de comercializar dados pessoais dos titulares por meio dos produtos Lista Online e Prospecção de Clientes, oferecidos pelo seu site, sob pena de imposição de multa.

A Ação Civil Pública foi proposta pelo MPDFT, sob o argumento de que a venda dos dados fere a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD, uma vez que a norma impõe a necessidade de manifestação específica para cada uma das finalidades de tratamento dos dados.

Logo, o compartilhamento de tais informações, da forma que tem sido feita pela empresa, seria ilegal ao ferir o direito à privacidade das pessoas, bem como os direitos à intimidade, privacidade e honra dos titulares dos dados.

O órgão ministerial afirma que o contratante dos serviços recebe uma ou mais bases de dados de contatos com informações como CPF, nome, endereço, telefones e sexo. O serviço pode ser segmentado por meio do uso de filtros, dentro de um universo potencial de 150 cinquenta milhões de CPFs.

O entendimento da Justiça foi que a comercialização de dados pessoais por meio dos produtos oferecidos pela empresa é ilícita. “A partir do desenvolvimento tecnológico, da economia mais voltada ao âmbito digital e das possibilidades concretas de tratamento de dados pessoais, é evidente o relevo do valor econômico das informações sobre a coletividade, pois relevantes para o objetivo institucional de várias instituições, públicas e privadas”, pontuou o julgador.

A decisão ressalta, ainda, que o tratamento e o compartilhamento dos referidos dados, na forma como é feito, exigiria o consentimento claro e expresso do indivíduo retratado, condição para viabilizar o fluxo informacional realizado, com caráter manifestamente econômico. No caso dos autos, inexistente o indispensável consentimento em relação à universalidade de pessoas catalogadas.

“É exatamente por meio do consentimento inequívoco que o titular dos dados consegue controlar o nível de proteção e os fluxos de seus dados, permitindo ou não que suas informações sejam processadas, utilizadas e/ou repassadas a terceiros”.

NOTÍCIA: TJSP condena empresa a indenizar cliente por vazamento de dados pessoais.

Em recente julgamento, a 26ª Câmara de Direito Privado do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) condenou uma empresa que comercializa materiais de construção a indenizar um cliente em R\$ 2 mil, após o vazamento de dados do consumidor em website destinado a compras on-line, ocasionado por uma falha de segurança na plataforma virtual.

O TJSP realizou a aplicação conjunta do Código de Defesa do Consumidor (CDC, Lei 8.078/90) e da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD, Lei 13.709/2018), entendendo que a LGPD dispõe que o operador de dados pessoais deve responder por dano decorrente de falha de segurança, sem prejuízo da aplicabilidade das disposições do CDC.

Para a fixação da indenização, o colegiado levou em consideração a extensão do sofrimento experimentado pelo autor, a capacidade econômica das partes e o grau de culpabilidade da ré.

ARTIGO: Sanções administrativas da LGPD entram em vigor.

Pedro Henrique Cavalcanti Souza

As sanções administrativas previstas pela Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) passaram a poder ser aplicadas em 1º de agosto deste ano, quase um ano após ter entrado em vigor, em setembro de 2020.

Com isso, as sanções poderão ser aplicadas pela Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) a fatos ocorridos após 1º de agosto de 2021.

Dispostas nos artigos 52 a 54 da LGPD, as sanções possuem natureza pecuniária e restritiva de atividades, variando entre aplicação de advertências, multa simples e diária, a publicização da infração, determinando o bloqueio dos dados pessoais, da suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais e até a proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas ao tratamento de dados.

A aplicação de sanções pela ANPD levará em consideração diversas circunstâncias, dentre as quais a gravidade e a natureza das infrações e dos direitos pessoais afetados, a condição econômica do infrator, o grau do dano, a cooperação do infrator, a adoção de política de boas práticas e governança e a pronta adoção de medidas corretivas.

É importante destacar que, nos termos da Lei, a aplicação das sanções administrativas previstas na LGPD não afasta as penalidades civis ou penais. Também não impede a atuação, em âmbito administrativo, por outras entidades que visam à defesa de interesses coletivos, como os órgãos públicos de defesa do consumidor.

A ANPD já possui, inclusive, acordos de cooperação técnica firmados com a Secretaria Nacional do Consumidor (SENACON) e com o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), que permitem o desenvolvimento de atividades conjuntas.

Portanto, a ANPD será o órgão central de interpretação da Lei e do estabelecimento de normas e diretrizes para a sua implementação. Contudo, a LGPD vem sendo exigida por instâncias diversas, tais como os juízos trabalhistas e do consumidor, fazendo com que as suas regras, já vigentes, estejam tendo a sua implementação verificada em diferentes foros e juízos, reforçando a urgência na adequação das empresas.

EQUIPE EDITORIAL

Editor Geral: Renato Melquíades

Redação de artigos: Maria Julia Monteiro e Pedro Henrique Cavalcanti Souza

Direção de Arte: Letícia Lira

**The
Briefing**