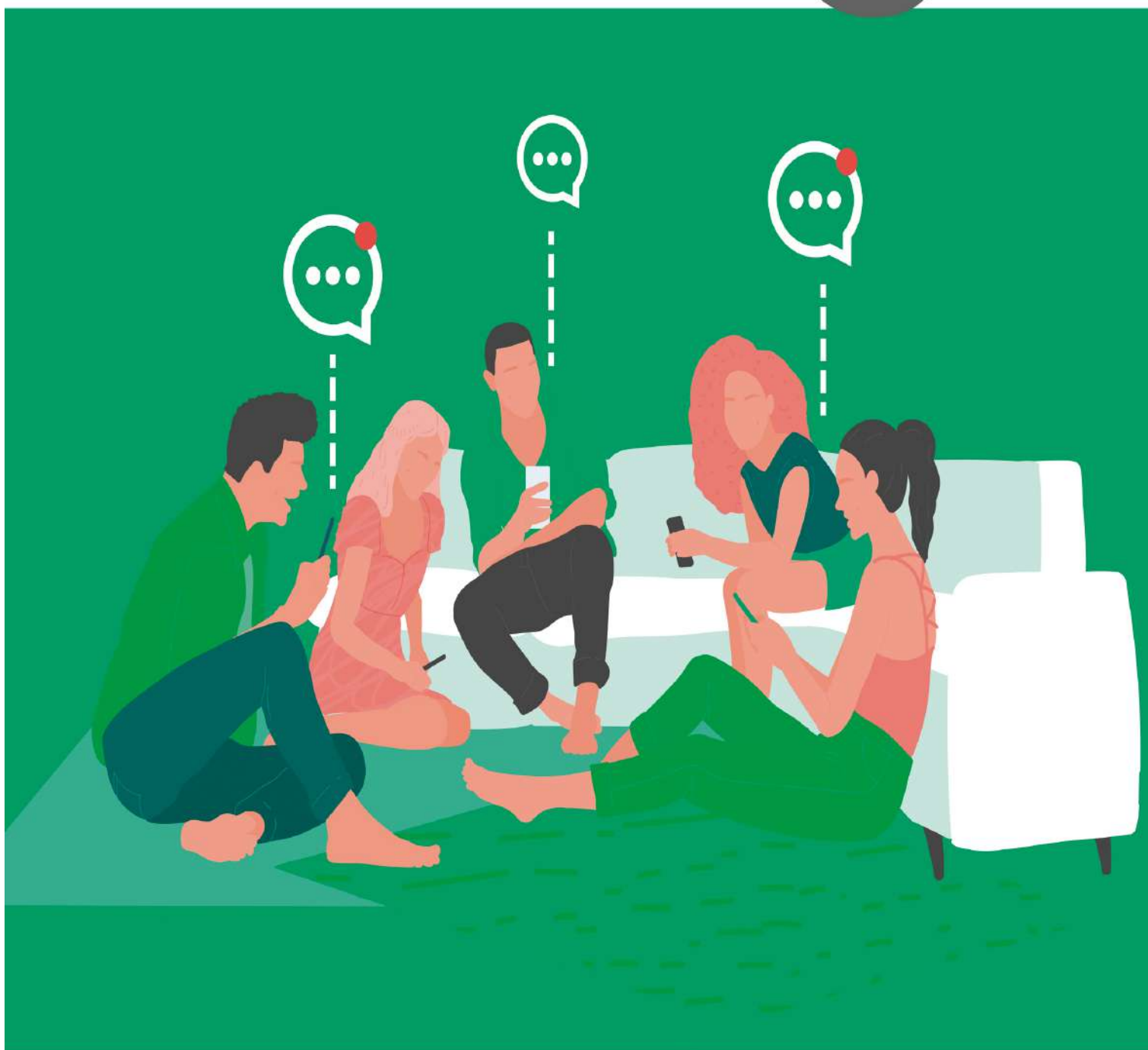


The Briefing

N. 10
SETEMBRO -2021



O uso do Whatsapp no ambiente de trabalho e a necessidade de regras.

- Senado rejeita a Minirreforma Trabalhista;
- MP do Ambiente de Negócios é sancionada e convertida em lei;
- INSS deve pagar salário-maternidade às gestantes afastadas do trabalho presencial.

EDITORIAL:

Neste mês, foi divulgado o resultado do XXXII Exame de Ordem da OAB, com motivos especiais de comemoração para o nosso escritório, pois, com a sua aprovação, podemos anunciar Lucas de Freitas da Silva como o novo sócio do escritório, integrando a área trabalhista.

Além do motivo particular de felicidade, a divulgação ocorreu mais de um ano depois do último exame, um injustificável lapso que trouxe muitos prejuízos aos novos graduados, já que ficaram um longo período sem poder exercer, de forma plena, a profissão para a qual haviam se capacitado.

A advocacia é uma profissão necessária à sociedade e à própria democracia, sendo essencial à Justiça. É preciso ter uma especial atenção com as etapas de formação dos novos colegas, que chegam a um mercado bastante transformado pela pandemia, pelo uso de modernas tecnologias, pelas novas regras de marketing profissional, pela Lei Geral de Proteção de Dados e pelas próprias exigências de uma sociedade globalmente conectada.

Em nosso escritório, a formação dos nossos futuros sócios é prioridade absoluta, sendo realizada por todos e tratada com muito zelo, dentro de um programa que visa à preparação técnica, à orientação comportamental, à valorização dos estudos e ao aprendizado quanto à importância do trabalho ético e em equipe.

Temos muito orgulho dos profissionais que formamos, pois acreditamos que, por meio do estímulo a esses jovens talentosos, comprometidos e estudiosos, contribuimos para a construção de uma sociedade mais justa e para o desenvolvimento de pessoas especiais.

Nesta edição do nosso informativo, além do artigo de nosso novo sócio sobre a polêmica do afastamento das empregadas gestantes, determinada pela Lei nº 14.151, falamos sobre o uso do Whatsapp no ambiente de trabalho, destacando a necessidade de regras pelas empresas, sobre a rejeição da Minirreforma Trabalhista e sobre a conversão em lei da MP do Ambiente de Negócios.

Uma boa leitura a todos!

MATÉRIA DE CAPA: Empresas devem definir normas para uso do WhatsApp no trabalho.

Renato Melquíades

Há alguns poucos anos, o fax era um instrumento de trabalho necessário a qualquer escritório. Por meio dele, eram encaminhados documentos escritos de forma veloz, ao menos em comparação ao tempo que uma carta física levava para percorrer a distância até as mãos do destinatário. Também existia o bip, que transmitia as mensagens de texto mais curtas, no estilo das já antiquadas mensagens “sms”.

Esses equipamentos desapareceram do mundo corporativo. Nos escritórios e empresas atuais, as ferramentas de comunicação mais utilizadas no ambiente de trabalho são o e-mail e o telefone celular, em especial os smartphones, com um crescimento vertiginoso do uso de aplicativos de mensagens instantâneas, como o WhatsApp, em detrimento das ligações de voz.

Com o desenvolvimento tecnológico, esses aplicativos evoluíram rapidamente, deixando de serem usados apenas para troca de mensagens de texto para se tornarem verdadeiros canais privilegiados de troca e transmissão de dados, arquivos e documentos, de todos os tamanhos e tipos.

Todavia, a praticidade da comunicação e a maciça utilização do WhatsApp no ambiente de trabalho trazem desafios para as empresas quanto à segurança das informações existentes nos telefones de seus trabalhadores. Alguns incidentes são comuns, como perda de dados por extravio de aparelho, roubo de celulares contendo arquivos sensíveis da empresa e compartilhamento indevido de informações.

Outro aspecto importante diz respeito ao que pode ser tratado pelo aplicativo. Por exemplo: durante a pandemia, quando houve um impulsionamento do uso dessa tecnologia para a comunicação corporativa remota, chegou à Justiça do Trabalho uma discussão sobre a validade e a razoabilidade de demissões via WhatsApp.

Em julgados recentes, a Justiça posicionou-se pela legalidade da comunicação de dispensa feita pelo aplicativo, destacando que se trata de um meio de comunicação como qualquer outro.

Dessa forma, é fundamental que as empresas adotem manuais de conduta acerca da utilização, por seus trabalhadores, de equipamentos tecnológicos para a realização das atividades profissionais. Regras claras, que devem ser transmitidas a todos, com a repetição sistemática de orientações e treinamentos quanto ao uso de e-mails corporativos, em especial o formato webmail, laptops, pen-drives, telefones celulares e redes sociais.

Quanto ao WhatsApp, devem ser estabelecidas normas quanto aos horários de envio de mensagens, à presença em grupos corporativos, à necessidade de atenção ao aplicativo durante a jornada de trabalho, aos assuntos que podem ser tratados e aos dados que podem ser transmitidos pela ferramenta, se esta hipótese for admitida pela empresa.

Com regras claras, bem definidas e compartilhadas entre seus colaboradores, as empresas devem orientar a todos quanto ao uso dessas ferramentas tecnológicas de comunicação, evitando-se problemas quanto a horas extras, extravio de dados sensíveis e conflitos de convivência.

NOTÍCIA: Senado rejeita a MP 1.045, chamada de Minirreforma Trabalhista.

O Plenário do Senado rejeitou a Medida Provisória nº 1.045/2021 (MP 1.045), que recriou o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, o qual permitia a redução de jornadas e salários e a suspensão de contratos de trabalho durante a pandemia.

O texto original da MP teve tantos acréscimos na Câmara dos Deputados, durante a tramitação do Projeto de Lei de Conversão nº 17/2021, que estava sendo chamado de “Minirreforma Trabalhista”.

Com as modificações feitas na Câmara, o PLV 17/2021 passava a instituir três novos programas de geração de emprego e qualificação profissional: o Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego (Priore), o Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva (Requip) e o Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário, além de alterar a CLT em diversos aspectos.

As inovações acenderam um debate, com especialistas denunciando a criação de “jabutis” no texto do projeto. Ou seja, matérias totalmente distintas daquelas originalmente tratadas no texto da MP assinada pelo Presidente da República, prática tida como inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, por significar deturpação da medida provisória.

Foram 47 votos contrários, 27 votos favoráveis e 1 abstenção. Com isso, a MP 1.045/2021 será arquivada, o que revoga, na prática, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. De toda forma, todas as medidas adotadas durante a vigência da MP continuarão válidas até o arquivamento.

NOTÍCIA: MP do Ambiente de Negócios é sancionada e convertida em lei.

A Medida Provisória nº 1.040/2021 (MP 1040), conhecida como a MP do Ambiente de Negócios, foi convertida na Lei nº 14.195/2021, que promove mudanças na legislação visando a facilitar a abertura de empresas, desburocratizar as sociedades empresárias e proteger os acionistas minoritários, dentre outras disposições.

Com o intuito de reduzir as etapas percorridas e o tempo despendido por quem pretende criar uma sociedade e desenvolver suas atividades, a nova Lei altera o modo de exame do nome empresarial, estabelecendo que o processo de verificação de razões sociais iguais deve ser feito de forma automática e que as inscrições fiscais nos âmbitos federal, estadual e municipal sejam feitas no CNPJ de forma unificada.

A Lei também transformou todas as empresas individuais de responsabilidade limitada (EIRELI) em sociedades limitadas unipessoais (SLU), que não exige a integralização de capital social mínimo e não há limites de sociedades por empresário.

ARTIGO: A responsabilidade do INSS e o pagamento de salário-maternidade às empregadas gestantes afastadas pela Lei n 14.151/2021.

Lucas de Freitas da Silva

O advento da pandemia, ocasionada pela Covid-19, fez surgir uma intensa profusão de normas, com o escopo de amenizar os impactos gerados pelo período emergencial de saúde pública, vivenciada por todos os países do mundo.

No Brasil, em 13 de maio de 2021, foi publicada a Lei nº 14.151/2021, estabelecendo que as empregadas gestantes deverão permanecer afastadas das atividades presenciais de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, durante a emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus.

Ademais, a referida lei também estabeleceu que as empregadas gestantes deverão ficar à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de trabalho a distância.

A despeito de ter como o finalidade primordial a proteção da maternidade e do nascituro, fazendo cumprir os ditames insculpidos na Constituição da República de 1988 e na Convenção n° 103 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, a novel legislação apresenta-se demasiadamente sucinta, evidenciando caras omissões, e gerando intenso debate entre os especialistas da área.

Duas notórias omissões merecem uma abordagem pouco mais analítica. A primeira a se destacar é: como ficará a situação das trabalhadoras gestantes que exercem atividades incompatíveis com o trabalho a distância? A segunda, a qual merece ainda mais atenção é: quem será responsável pelo pagamento da remuneração dessas trabalhadoras afastadas?

Destarte, na hipótese em que as atividades exercidas pela trabalhadora em estado gravídico sejam completamente incompatíveis com o trabalho remoto, como, a título de exemplo, as atividades das operadoras de caixa, enfermeiras, empregadas domésticas, deve-se estudar a possibilidade de readaptação das funções dessas trabalhadoras, de modo que o labor exercido a distância seja exequível.

Contudo, é evidente que não serão todas as atividades que poderão ser readaptadas e, nesses casos, quem será o responsável pelo pagamento da remuneração dessas trabalhadoras?

A princípio, pode-se suscitar que esse ônus seria do empregador. Entretanto, constitui elemento imprescindível do contrato de trabalho a sinalagma, ou seja, a concomitante existência de direitos e deveres entre as partes da relação empregatícia (empregado e empregador).

Preenchidos os requisitos insertos nos artigos 3° e 4° da CLT, que conceituam legalmente a figura empregado e do empregador, direitos e deveres surgem para ambas as partes. Em linhas gerais, o empregado prestará serviços pessoalmente, com subordinação, onerosidade e não eventualidade ao empregador, cujo a contraprestação será pagar seus salários.

No entanto, a partir da edição da Lei n° 14.151/2021, as trabalhadoras obrigatoriamente afastadas do ambiente presencial de trabalho que, pela natureza dos seus serviços, ficam impossibilitadas de exercer trabalho remoto, continuarão tendo direito de perceber sua remuneração, de acordo com o artigo 1° da legislação em comento, mesmo sem a respectiva prestação de serviços, e por todo o período em que perdurar o estado de calamidade pública decorrente da Covid-19.

Assim, ainda que a lei tenha se omitido quanto o responsável pelo pagamento dos salários dessas trabalhadoras gestantes, é notório que a interpretação, sob a ótica da Constituição Federal, é que este dever não será do empregador.

A Constituição da República de 1988, em seu artigo 196, estabelece que a saúde é direito de todos e dever do Estado; no artigo 201, inciso II, a previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, e atentará, na forma da lei, a proteção à maternidade, especialmente à gestante; e, por fim, no artigo 227, é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde.

Além dos dispositivos acima mencionados, o Brasil é da signatário Convenção n.º 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que estabelece regras de amparo à maternidade, sobretudo em seu artigo 4º, item 8: "em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega".

Portanto, à luz do artigo 394- A, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, a empregada gestante deverá ser afastada, e perceber salário maternidade durante todo o período de afastamento, quando não for possível o exercício de suas atividades em local salubre na empresa, hipótese em que será considerada como gravidez de risco, e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991.

Assim, no período pandêmico em que se vive, ocasionado pela Covid-19, não é possível o exercício das atividades em ambiente salubre na empresa pelas gestantes, haja vista que o agente biológico (coronavírus) tornou todos os ambientes da empresa insalubre, motivo pelo qual o benefício previdenciário deverá ser pago durante todo o período de afastamento, pelo INSS (responsável pelo pagamento do salário-maternidade).

Esse é o único entendimento constitucionalmente possível, em face das omissões da Lei n.º 14.151/2021, já que atribuir ao empregador o ônus arcar com o salário dessas empregadas por todo o período em que estiverem grávidas contraria a Convenção n.º 103 da OIT e a própria Constituição, já que incube ao Estado garantir saúde a todos, proteger a maternidade, especialmente as gestantes, e assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, e à saúde.

NOTÍCIA: STJ decide que divulgar print de conversa de WhatsApp pode gerar indenização.

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu que a divulgação pública de conversas mantidas pelo aplicativo WhatsApp, sem autorização de todos os integrantes, é ato ilícito e pode resultar em responsabilização civil por danos morais e materiais.

Em decisão unânime, a 3ª Turma do STJ entendeu que a exposição pública de conversa privada quebra a confidencialidade e viola a legítima expectativa, a privacidade e a intimidade do emissor da mensagem.

Segundo a Ministra Nancy Andrighi, relatora do Recurso Especial, "caso a publicação das conversas cause danos ao emissor, será cabível a responsabilização daquele que procedeu à divulgação"

O entendimento do STJ prevê uma exceção à regra, descaracterizando a ilicitude quando a divulgação das mensagens for feita no exercício da autodefesa. Ou seja, com o objetivo de resguardar um direito próprio do expositor.

NOTÍCIA: Empregada demitida após informar contágio por HIV deve ser indenizada.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região confirmou indenização por danos morais para empregada que foi despedida após informar ao seu superior que é portadora do vírus HIV.

Com o início da pandemia de Covid-19, a empregada havia informado ao superior imediato que pertencia ao grupo de risco para a doença, em razão do HIV. Imediatamente, foi afastada do trabalho por 14 dias e foi obrigada a gozar 30 dias de férias. No dia seguinte ao retorno, foi dispensada sem justa causa.

A sentença anulou a despedida e determinou o pagamento das indenizações, pois considerou suficientes as provas de que a empresa optou por terminar a relação de emprego quando teve ciência da doença da autora, em conduta reprovável.

O relator ressaltou que a legislação trabalhista garante ao empregador o direito potestativo de rescindir o contrato de seus empregados, mas que o ordenamento jurídico não tolera a exacerbação desse direito ou a sua utilização para atingir fins espúrios.

A despedida da empregada, pelo fato de ter contraído uma doença grave, atingiu a sua esfera moral, causando humilhação e sofrimento. Além disso, a despedida discriminatória caracteriza o chamado dano moral puro, que dispensa qualquer prova, uma vez que o prejuízo que dele decorre é presumível.

EQUIPE EDITORIAL

Editor Geral: Renato Melquíades

Redação de artigos: Lucas de Freitas da Silva

Direção de Arte: Letícia Lira

Briefing