

TRABALHISTA / PREVIDENCIÁRIO N° 07/2021

I. TRABALHISTA

1. CRONOGRAMA IMPLANTAÇÃO e-SOCIAL

A Portaria conjunta SEPRT/RF nº 71, de 29.06.2021, dispôs sobre a atualização do cronograma de implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

Importante lembrar quanto ao conceito dos Grupos, conforme destacamos abaixo:

1º Grupo	Compreende as entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00.
2º Grupo	Entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 e que não sejam optantes pelo Simples Nacional em 01/07/2018.
3º Grupo	Empregadores optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF e entidades sem fins lucrativos
4º Grupo	Entes públicos e organizações internacionais.

CONSOLIDAÇÃO DO CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

FASES (art.3º)	GRUPOS (art. 2º)			
	1º GRUPO	2º GRUPO	3º GRUPO	4º GRUPO
1ª FASE (Eventos de tabelas)	08.01.2018	16.07.2018	10.01.2019	21.07.2021 (a partir das 8:00 horas). O prazo fim para envio do evento da tabela S-1010 é até o início da 3ª fase de implementação.
2ª FASE (Eventos não periódicos)	01.03.2018	10.10.2018	10.04.2019	22.11.2021 (a partir das 8:00 horas)
3ª FASE (Eventos periódicos)	01.05.2018	10.01.2019	10.05.2021	22.04.2022
4ª FASE (Eventos de SST)	10.10.2021	10.01.2022	10.01.2022	11.07.2022

2- DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST

Descrevemos a seguir síntese de decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST. Esta matéria pode reforçar alguns cuidados a serem tomados em decisões práticas no dia-a-dia dentro da empresa.

Neste caso, especial atenção, por se tratar de uma prática que começou ocorrer no mundo corporativo que trata da demissão do empregado cuja comunicação ocorra por meio eletrônico.

Empregador que demitiu empregada por WhatsApp pagará indenização

Na mensagem pelo aplicativo, ele escreveu: “Bom dia, você está demitida!”

05/07/21 - Uma empregada doméstica de Campinas (SP) receberá R\$ 5 mil de indenização do ex-patrão por ter sido acusada de ato ilícito e demitida por meio do aplicativo de mensagens WhatsApp. Para a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que rejeitou o recurso do empregador, o instrumento utilizado para a dispensa justifica a condenação.

“Bom dia, você está demitida!”

A empregada doméstica ficou um ano no emprego e teve o contrato rescindido em novembro de 2016. Na mensagem comunicando a dispensa, o patrão escreveu: “Bom dia, você está demitida. Devolva as chaves e o cartão da minha casa. Receberá contato em breve para assinar documentos”. Ele a teria acusado, ainda, de ter falsificado assinatura em documento de rescisão.

Na reclamação trabalhista, a doméstica insurgiu-se contra o que considerou conduta abusiva do empregador no exercício do poder de direção e disse tê-lo acionado na Justiça para compensar a ofensa à sua dignidade e à sua honra. Quanto à indenização, pediu o valor de 25 vezes o último salário recebido, num total estimado em R\$ 42 mil.

Condenação

A ação foi julgada pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho de Campinas (SP), que entendeu configurada ofensa à dignidade humana da empregada e condenou o patrão a indenizá-la tanto pela dispensa via WhatsApp quanto pela acusação de falsificar a assinatura no documento de rescisão. Todavia, fixou o valor em três salários da doméstica.

Meio de comunicação atual

No recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), o empregador questionou se havia alguma previsão legal que o impedisse de demitir a empregada pelo aplicativo de celular. Segundo ele, foi utilizado de “um meio de comunicação atual, moderno, para comunicar à empregada que ela estava sendo dispensada”, e, se não há previsão legal sobre como deve ser comunicada a dispensa, não teria havido ilegalidade.

Consideração e cortesia

O TRT manteve a indenização, mas fundamentou sua decisão no conteúdo da mensagem da dispensa, e não no meio utilizado. “Não se questiona a privacidade ou a segurança do meio de comunicação utilizado, mas o modo como o empregador comunicou a cessação do vínculo de emprego à trabalhadora”, registrou. Para o Tribunal Regional, na mensagem “Bom dia, você está demitida!” foram ignoradas regras de cortesia e consideração referentes a uma relação de trabalho.

Texto e contexto

Para a ministra Kátia Arruda, relatora do recurso pelo qual o empregador pretendia rediscutir o caso no TST, para se concluir se a mensagem fora ofensiva seria preciso saber o contexto, e não apenas o texto. Sem essa análise, é difícil saber o que ocorreu para que a dispensa tivesse esse desfecho. “O contexto é que dá sentido ao texto. Isso porque, no âmbito das interações sociais, os fatos não falam por si – os interlocutores é que dão sentido aos fatos”, observou.

A relatora assinalou, ainda, que a utilização da linguagem escrita, “na qual a comunicação não é somente o que uma pessoa escreve, mas também o que a outra pessoa lê”, impedia de saber o que teria acontecido entre patrão e empregada. “O empregador não questionou a veracidade dos fatos, centrando suas alegações na pretendida licitude da utilização do aplicativo na relação de trabalho”, observou. Por essa razão, segundo ela, “por todos os ângulos”, não há como afastar o direito à indenização.

(RR/CF)

Processo: [AIRR-10405-64.2017.5.15.0032](#)

PAULO FLORES
Área Trabalhista
TC-CRC 52.870

Visite nosso site www.confidor.com.br e pesquise os Informativos e Indicadores.

Consultoria Jurídica

Ingo Sudhaus
Gerd Foerster
Jefferson Gonçalves
Evelise Silva Costa
Francine Finkenauer

Consultoria Específica

Tributária *Maria Neli Amorim*
Tributária *Fernanda Souza*
Laboral *Paulo Flores*
Controladoria Contábil Internacional *Monica Foerster*

Auditoria

Leticia Pieretti
Tiago Deport Xavier

Contabilidade e Assessoria Contábil/Fiscal

Giomar De Carli
Eurides Pomagerski