

TRABALHISTA / PREVIDENCIÁRIO N° 10/2022

I. TRABALHISTA

1. 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.

TST limita quebra de sigilo de e-mail pessoal de empregado

A medida não pode atingir o conteúdo das mensagens, apenas os metadados.

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho limitou a quebra de sigilo do e-mail de um ex-empregado de uma empresa paulista aos chamados metadados das mensagens, como registros de data, horário, contas e endereços de IP. Para o colegiado, não é válida a ordem que autoriza o acesso ao conteúdo de todas as mensagens enviadas e recebidas de conta pessoal de e-mail utilizada por pessoa física, para fins de apuração de suposto ato ilícito.

Informações sigilosas

Diante da suspeita de que o empregado estaria repassando informações sigilosas a um escritório de advocacia, a empresa obteve na Justiça Comum, em ação contra o Yahoo, o acesso aos e-mails trocados por ele durante determinado período. Também ajuizou ação de indenização na Justiça do Trabalho, em que o juiz de primeiro grau também autorizou a medida, solicitando ao Yahoo cópia de todas as mensagens enviadas e recebidas pelo trabalhador.

Contra essa decisão, ele impetrou mandado de segurança na Justiça do Trabalho. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) concedeu inicialmente a liminar, por entender que a Justiça do Trabalho não seria competente para decretar a quebra do sigilo. Depois, porém, reviu a decisão e manteve a autorização.

Violação de dados

Segundo o TRT, diante do forte indício de violação de dados e informações confidenciais das empresas do grupo, não há que se falar em violação de direito líquido e certo ao sigilo de correspondência do empregado, num juízo de ponderação de valores fundamentais.

Marco Civil da Internet

A relatora do recurso do empregado, ministra Maria Helena Mallmann, assinalou que o interesse público na apuração de infrações penais graves, puníveis com reclusão, pode permitir, em alguns casos, a relativização da inviolabilidade das comunicações. Contudo, o Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014) não prevê a possibilidade de requisição judicial de “conteúdo da comunicação privada” para formação de conjunto probatório em ação cível. “O que se autoriza, no artigo 22 da lei, é o ‘fornecimento de registros de conexão ou de registros de acesso a aplicações de internet’”, afirmou. Segundo a relatora, há notável distinção entre a requisição dos registros das comunicações e seus conteúdos propriamente ditos. “Essa segunda hipótese está reservada, como regra geral, à instrução de processo criminal”, ressaltou. “Ressalvadas situações extremas, em que há risco à vida ou à integridade física de pessoas, é inviável a quebra do sigilo do conteúdo de mensagens de e-mail privado para fins de instrução de demanda cível”.

A decisão foi unânime.

O processo tramita em segredo de justiça.

II. PREVIDÊNCIA SOCIAL

1. FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO - FAP

A Portaria Interministerial MTP/ME nº 21 de 03/08/2022, do Ministério do Trabalho e da Previdência e da Economia, dispõe sobre a publicação dos índices de frequência, gravidade e custo, por atividade econômica, considerados para o cálculo do Fator Acidentário de Prevenção - FAP do ano de 2022, com vigência para o ano de 2023, e sobre o processamento e julgamento das contestações e recursos apresentados pelas empresas em face do índice FAP a elas atribuído.

Alertamos que, a partir de 30 de setembro/2022, já foram divulgadas no site da Previdência Social as informações relativas ao FAP de aplicação e para uso nas competências em 2023.

CONFIDOR

Para as empresas que desejarem ingressar com contestação administrativa relativa às informações do FAP, devem fazê-lo entre os dias 01 de novembro a 30 de novembro/2022.

2. FOLHA DE PAGAMENTO

A Instrução Normativa 2.107/2022, dispôs da possibilidade de incluir parcelas de meses anteriores em folha vigente.

Para tanto, nestes casos, a empresa fica obrigada:

- a) discriminar os valores devidos ao trabalhador em cada competência; e
- b) recolher, juntamente com as contribuições apuradas no mês da escrituração, as contribuições incidentes sobre as parcelas relativas a meses anteriores informadas no mês da escrituração.

Ressalte-se que tal opção aplica-se somente às parcelas complementares passíveis de apuração ou conhecidas após o encerramento da folha de pagamento do mês em que a parcela é devida.

Observadas tais exigências, a empresa ficará dispensada da obrigação de retificar as declarações correspondentes aos meses em que as parcelas são devidas.

3. DECISÃO STF – LICENÇA MATERNIDADE

Por unanimidade, o Supremo Tribunal Federal (STF) confirmou que o marco inicial da licença-maternidade e do salário-maternidade é a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido - o que ocorrer por último. A medida se restringe aos casos mais graves, em que as internações excedam duas semanas

A decisão foi tomada no julgamento de mérito da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6327, na sessão virtual finalizada em 21/10. A decisão torna definitiva a liminar concedida pelo relator, ministro Edson Fachin, referendada pelo Plenário em abril deste ano.

Na ação, o partido Solidariedade pedia que o STF interpretasse dois dispositivos: o parágrafo 1º do artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo o qual o início do afastamento da gestante pode ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a data do nascimento do bebê; e o artigo 71 da Lei 8.213/1991, que trata do dever da Previdência Social de pagar o salário-maternidade com base nos mesmos termos. Para o partido, a literalidade da legislação deve ser interpretada de forma mais harmoniosa com o objetivo constitucional, que é a proteção à maternidade, à infância e ao convívio familiar.

Fonte: Supremo Tribunal Federal (STF)

Em nossa observação, cabe alertar que, esta decisão que dá origem a jurisprudência majoritária sobre o assunto, aplica-se somente aos casos em que a empregada ou a criança esteja internada a mais de duas semanas. Portanto, de regra geral, as licenças continuam valendo, tendo como início a data do nascimento da criança ou o atestado emitido pelo médico que trata de forma específica sobre o afastamento da licença.

PAULO FLORES
Área Trabalhista
TC-CRC 52.870

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

Consultoria Jurídica

Gerd Foerster
Ingo Sudhaus
Jefferson Gonçalves
Francine Finkenauer

Consultoria Específica

Tributária
Tributária
Laboral
Controladoria Contábil Internacional

Maria Neli Amorim
Fernanda Souza
Paulo Flores
Monica Foerster

Auditoria

Leticia Pieretti
Tiago Deport Xavier

Contabilidade e Assessoria Contábil/Fiscal

Giomar De Carli
Eurides Pomagerski