

A image of a blue Brazilian 'Carteira de Trabalho e Previdência Social' (CTPS) card. It features the official seal of the Ministry of Labor and Social Security. The text 'CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL' is printed in white. The card is partially obscured by a red and yellow geometric graphic in the top left corner.

CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Janeiro 2022

ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS E NORMAS ADMINISTRATIVAS

Covid-19 – Atualização de normas para prevenção e controle da transmissão em ambientes de trabalho

O Ministério do Trabalho e Previdência, em conjunto com outros Ministérios que compõem o Grupo de Trabalho de prevenção da Covid-19 assinaram portarias interministeriais que atualizam as medidas para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão nos ambientes de trabalho.

A [Portaria nº 13](#) traz medidas específicas para o setor de abate e processamento de carnes e derivados e laticínios.

A [Portaria nº 14](#) traz normas para os todos as empresas e ambientes de trabalho.

Ambas as Portarias alteram os anexos das

Portarias Conjuntas nº [19](#) e [20](#) de 2020 que tratam da prevenção da Covid-19.

As alterações estão de acordo com a nova versão do [Guia de Vigilância Epidemiológica do Ministério da Saúde](#), sendo que as principais alterações abrangem: (i) definição de casos confirmados, casos suspeitos, contatante próximo, período de afastamento e condições de retorno dos afastados; (ii) a obrigatoriedade de fornecimento de máscaras PFF2 (N95) ou equivalentes para trabalhadores do grupo de risco; e (iii) atualização das regras para uso de refeitório, bebedouro e transporte de empregados.

Norma Regulamentadora sobre segurança e saúde em plataformas de petróleo é revisada e simplificada

Foi publicada no dia 26 de janeiro de 2022 a nova redação da [Norma Regulamentadora nº 37](#) que traz as regras

de segurança, saúde e condições de vivência no trabalho a bordo de plataformas de petróleo em operação nas



Águas Jurisdicionais Brasileiras.

O novo texto foi revisado seguindo as diretrizes de simplificação, desburocratização e harmonização da norma e entra em vigor a partir de 1º de fevereiro de 2022.

Num geral, a maior parte dos capítulos foi

mantida, mas foram dispensados diversos documentos anteriormente previstos e sem impactos diretos aos resultados em segurança e saúde do trabalho, valorizando a gestão de riscos e consolidação e flexibilização dos treinamentos e a possibilidade de utilização de simuladores para as partes práticas.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS ÓRGÃOS TRABALHISTAS

Covid-19: Ministério Público do Trabalho notificará empresas a apresentarem comprovante de vacinação dos empregados

O Ministério Público do Trabalho na Paraíba notificará todas as empresas de João Pessoa a apresentarem o comprovante de vacinação de seus colaboradores contra a Covid-19.

Será concedido prazo de 30 dias corridos, a partir da notificação, para as mais de 200 empresas que, inicialmente serão notificadas, apresentarem os documentos ao referido órgão.

As empresas deverão exigir dos empregados o certificado de vacinação de acordo com as doses e agenda do Ministério da Saúde e somente poderão ser aceitos os documentos emitidos pela plataforma ConectSUS e

verificada a autenticidade destes.

Assim, nos casos em que o empregado se recusar indevidamente a apresentar a prova de imunização, poderão ser aplicadas as sanções previstas na legislação do trabalho, inclusive em hipótese extrema, a demissão por justa causa.

O Ministério Público do Trabalho destaca os artigos 7º e 201 da Consolidação das Leis do Trabalho, que abordam o dever do empregador de assegurar a saúde e a salubridade no ambiente de trabalho, bem como sua responsabilidade por eventuais danos.

Justa Causa aplicada a trabalhadora por mensagens postadas em rede social

O Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT) manteve a dispensa por justa causa aplicada por uma empresa do setor frigorífico a uma empregada que teceu comentários difamatórios contra a empresa em postagens no Facebook.

A dispensa se deu com base em comentários ofensivos publicados nas

páginas da rede social da Prefeitura e do prefeito da cidade, com afirmações de que os procedimentos de saúde e segurança adotados pelo frigorífico seriam inadequados e contribuiriam para o risco de contaminação dos empregados com a Covid-19.

Segundo o frigorífico, além de prejudicar a

imagem da empresa, a empregada ainda recusou a oportunidade que lhe foi dada para se defender durante o procedimento interno de apuração de falta grave.

Ao acionar a Justiça do Trabalho requerendo a reversão da dispensa, a trabalhadora negou as acusações e argumentou que as mensagens partiram do perfil virtual do seu companheiro, não podendo ser responsabilizada por elas. Alegou também que as mensagens estariam fora do contexto, sem links, datas e horários, nem autenticação de cartório.

O relator do recurso destacou a Lei 12.594/2014 (Marco Civil da Internet), como mecanismo para auxiliar na identificação de usuários da rede pelas autoridades competentes e mediante ordem judicial.

No caso em questão, o Facebook alegou que os registros são guardados por seis meses, como determina o Marco Civil da Internet e quando a ordem judicial solicitando as informações foi emitida, esse prazo já havia transcorrido.

Entretanto, mesmo com a indisponibilidade dos registros, o relator

apontou que a responsabilidade do usuário por atos praticados na internet persiste, levando em conta a rapidez com que as mensagens eletrônicas são dissipadas nas redes sociais, sendo admitida a impressão da tela do computador como prova, sem a exigência de ata notarial.

Ainda, destacou que o perfil que postou as mensagens consta o nome da trabalhadora ao lado do nome do seu companheiro e a foto do casal, indicando que eles tinham uma "conta conjunta". Conforme registrou o magistrado, ao consentir em criar um perfil conjunto, a trabalhadora assumiu o risco de ser vinculada a publicações atribuídas aos integrantes do casal indistintamente e, desse modo, não pode querer se eximir da responsabilidade.

Por fim, afirmou que, ao publicar mensagens difamatórias na rede social, a trabalhadora cometeu ato lesivo à honra patronal, rompendo a confiança indispensável para a continuidade do contrato de trabalho, justificando a aplicação da penalidade de justa causa.

Morte por Covid-19 – família de trabalhadora grávida que não foi afastada será indenizada

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR) manteve a condenação de uma empresa e, de forma subsidiária, do Departamento Estadual de Trânsito do Estado, pela morte de uma trabalhadora terceirizada que exerceu a função de agente de limpeza e foi infectada com a Covid-19 aos oito meses de gestação.

A empregada não foi afastada do serviço durante períodos críticos da pandemia mesmo estando em gestação. Os primeiros sintomas da doença vieram em dezembro de 2020 e a empregada faleceu em fevereiro de 2021. A filha caçula nasceu no dia 7 de janeiro de 2021 em cesariana de emergência, quando a mãe estava intubada.

Apesar de manter a condenação, o Tribunal reduziu os valores indenizatórios, de 365 mil reais para 44 mil reais. Com base nas provas (fotos em redes sociais e depoimentos de testemunhas, que relataram ter visto a trabalhadora sem máscara em várias situações), o Tribunal entendeu que houve culpa recíproca, pois mesmo considerando não ser possível afirmar que o contágio ocorreu no ambiente de trabalho, o Tribunal reconheceu a concausa, uma vez que já

era de conhecimento público que o índice de mortalidade de Covid-19 em pessoas do grupo de risco é maior, dentre elas, as gestantes.

A condenação alcança a empresa e, de forma subsidiária, o Departamento Estadual de Trânsito do Estado, tomador do serviço que vai responder pela satisfação dos direitos trabalhistas, nos termos da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Bônus de assinatura não repercute sobre parcelas salariais

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) decidiu que o pagamento prévio de R\$100.000,00 (cem mil reais) feito por um banco a uma empregada, antes da contratação, não repercute sobre outras parcelas salariais na rescisão contratual. Segundo o Tribunal, o bônus deve ser considerado como de natureza indenizatória e não salarial.

As “luvas” ou “bônus de contratação” vêm sendo alvos de debate nos últimos, sendo que, em 2018, o Tribunal Superior do Trabalho chegou a reconhecer o caráter salarial da verba.

No caso da gerente do banco que ingressou com a ação trabalhista, o pedido havia sido julgado procedente em primeira instância, justamente com base na jurisprudência do TST. Porém, quando do julgamento pelo TRT da 12ª Região, o relator compreendeu que a verba é paga com a intenção de resguardar o

trabalhador em relação aos riscos assumidos pela ruptura do emprego anterior, sem habitualidade e, portanto, constitui verba de natureza indenizatória.

Atualmente o posicionamento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho é de que a verba tem natureza salarial, equiparando-se às luvas, mas delimitou os encargos incidentes de acordo como o bônus é pago. Assim, se o bônus for pago em uma única parcela seus reflexos devem ser limitados, aplicando-se analogicamente a Súmula 253 do TST de forma que sua repercussão se limita ao depósito do FGTS referente ao mês de seu pagamento e a respectiva indenização de 40%, pois seus reflexos se esgotam no próprio mês do seu pagamento. Caso a verba seja paga em parcelas, de forma diluída no contrato de trabalho, elas serão integradas plenamente no salário, à semelhança das gratificações habituais periodicamente entregues.

Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

FERNANDO MORAIS DA SILVA

E-mail: fmorais@stoccheforbes.com.br

GABRIELA CRISTINA OTONI COSTA

E-mail: gotoni@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

JOÃO PEDRO GAZZI SOUZA

E-mail: jgazzi@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

LUIZA RIBEIRO SILVA

E-mail: lribeiro@stoccheforbes.com.br

STOCHE FORBES

ADVOCADOS

O Radar Stocche Forbes – Trabalhista tem por objetivo informar nossos clientes e demais interessados sobre os principais temas que estão sendo discutidos atualmente nas esferas administrativa e judicial, bem como as recentes alterações legislativas em matéria trabalhista.

Esse boletim tem caráter meramente informativo e não deve ser interpretado como um aconselhamento legal.

www.stoccheforbes.com.br