



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Março 2022

ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS E NORMAS ADMINISTRATIVAS

Novas ocupações na Classificação Brasileira de Ocupações

O Ministério do Trabalho e Previdência incluiu 22 novas ocupações na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Uma nova ocupação é criada após realizado um estudo das atividades e perfil da categoria, sendo consideradas informações descritas na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e demandas geradas pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE), pelos sindicatos e associações e por profissionais autônomos.

As ocupações da CBO servem tanto para

alimentar bases estatísticas de trabalho, como subsídio para formação de políticas públicas de emprego.

Dentre as novas ocupações, destacamos o Oficial de Proteção de Dados Pessoais (DPO), que surgiu com a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Outras ocupações que foram criadas de acordo com as mudanças tecnológicas, econômicas, sociais que provocam alterações na dinâmica das relações de trabalho, como, *obstetrix*, *personal organizer*, analista de *e-commerce*.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS ÓRGÃOS TRABALHISTAS

Negada indenização à família de motorista vítima da Covid-19 por falta de nexo causal

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) não reconheceu a Covid-19

como doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho de um motorista



carreiro que faleceu em decorrência da doença.

A família do trabalhador entendeu que, ao ser designado para viagens e trabalhos durante a pandemia, o motorista teria sido exposto ao risco de contaminação. Já a empresa alegou que todas as precauções preconizadas pelas autoridades sanitárias foram implementadas. Ainda, juntou aos autos documentos que demonstravam que o risco de infecção não era majorado no ambiente de trabalho, o motorista já havia participado de treinamentos sobre os cuidados com a transmissão do vírus e, quando apresentou sintomas da doença,

foi orientado pela empregadora a procurar atendimento médico.

Diversamente da decisão de primeiro grau que condenou a empresa ao pagamento de danos morais e materiais, o relator do processo não vislumbrou a comprovação donexo causal e da culpa da empresa pelo adoecimento da vítima, declarando que processo não apresentou elementos que comprovem que o contato com o vírus se deu durante a jornada de trabalho e não foram apresentadas informações que vinculem o contágio à situação de risco acentuado no ambiente da empresa.

Reconhecido direito à rescisão indireta de trabalhadora que teve o horário de trabalho alterado

O Juízo de 1º grau entendeu que a modificação do turno de trabalho de uma auxiliar de produção, de noturno para diurno, sem a anuência prevista no contrato de trabalho, resultou em alteração unilateral lesiva pela empresa, declarando a rescisão indireta do contrato.

A empregada alegou que a alteração de turno trouxe prejuízos para ela e sua família, uma vez que era incompatível com a realidade materna e cuidadora do lar e por isso pediu a rescisão indireta do contrato de trabalho, alegando que a alteração unilateral seria contrária à obrigação constitucional de proteção ao mercado de trabalho da mulher.

Em recurso, a empregadora alegou não ter descumprido o contrato de trabalho, além de poder, com base em seu gerenciamento, organizar o sistema de trabalho de acordo com as suas necessidades de reestruturação da área e no turno.

Em sede de recurso, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) ponderou que a alteração do horário de trabalho do empregado está, de fato, inserida no poder diretivo do empregador, consignando em seu voto que “todavia esse direito não é absoluto, na medida em que não pode ser usado para impedir o exercício de outros direitos correlatos e alusivos à proteção do trabalho da mulher, a maternidade, à criança”.

Mantida justa causa de empregado que divulgou dados sigilosos da empresa a terceiros

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) reformou sentença de primeiro grau mantendo, assim, a justa

causa aplicada pela empresa ao reconhecer que houve violação dos deveres contratuais pelo trabalhador.

A justa causa foi aplicada a empregado, que exercia o cargo de coordenador de TI e teve acesso à informação sigilosa da empresa, por meio de seu subordinado, que ao ser chamado para restaurar a máquina de um diretor da empresa, se deparou com um arquivo sigiloso. O coordenador, além de não reportar aos seus superiores que o subordinado havia acessado indevidamente o arquivo, divulgou as informações nele contida a outro subordinado.

Em recurso, a empresa alegou que o empregado violou as regras da empresa ao ter acesso a informações confidenciais

Trabalhadora de Empresa que vende criptomoedas não pode ser enquadrada como bancária

Tribunal foi categórico ao afirmar que as empresas que guardam ou negociam moedas virtuais não são reguladas, autorizadas ou supervisionadas pelo Banco Central.

Por esse motivo, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) negou pedido de trabalhadora de uma agência que vendia criptomoedas para ser classificada como bancária e receber os direitos específicos dessa categoria.

Para o Tribunal, embora as transações financeiras com moedas virtuais possuam conteúdo econômico, esses ativos não existem fisicamente, enquadrando-se como “dinheiro virtual”.

O colegiado segue entendimento do Banco Central para quem as criptomoedas não são emitidas nem garantidas por autoridades monetárias, não podem ser convertidas para moedas soberanas, tampouco lastreadas em ativo real de qualquer espécie.

e repassar a informação a terceiros. Ao analisar o caso, o relator do processo, reconheceu a falta praticada, ainda que a informação não tenha sido divulgada amplamente na empresa.

Diante dos fatos, o desembargador considerou a medida disciplinar adotada “adequada e proporcional”, já que verificada a quebra de fidúcia necessária para o exercício da função que até então o empregado desempenhava como chefe de setor. Assim, reformou a sentença para reconhecer a validade do ato de dispensa por justa causa.

No voto, o desembargador-relator trouxe trecho do próprio site do Banco Central que define banco como instituição especializada em guardar dinheiro; intermediar esse dinheiro entre poupadores e aqueles que precisam de empréstimos; além de providenciar serviços como saques, empréstimos, investimentos, entre outros.

O magistrado chama atenção também para o fato de que a Comissão de Valores Imobiliários (CVM) não regula as criptomoedas (como a bitcoin) por não possuírem valor mobiliário. A CVM é o órgão que fiscaliza e normatiza o mercado de capitais.

Com a decisão, ficou mantido entendimento do 1º grau, e não foram concedidos à profissional direitos baseados em convenções coletivas dos bancários, como: reajuste e piso salarial, auxílios refeição e cesta alimentação e participação nos lucros e resultados.



Empresa é condenada por ameaçar cortar plano de saúde de empregada com câncer

O Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN) condenou uma empresa a pagar uma indenização por danos morais, no valor de R\$ 6 mil, por ameaça de cancelamento de plano de saúde de empregada com câncer em estágio avançado.

O relator no caso, entendeu que a ameaça de cancelamento do plano de saúde no período de suspensão contratual para tratamento, “momento em que (a empregada) mais precisava da utilização do benefício, configurou ato ilícito e enseja o dever de a empresa reparar os danos”.

Em sua defesa, a empresa alegou que jamais se comportou de modo indevido, desproporcional ou acintoso. Negou também a existência de qualquer ilegalidade na cobrança dos valores referentes à obrigação da trabalhadora no pagamento de sua cota do plano de saúde. Afirmou, ainda, que não houve qualquer ameaça de cancelamento do plano da empregada.

Casos de condição análoga à escravidão vêm sendo cada vez mais fiscalizados e reportados em ações judiciais

O trabalho análogo à escravidão abrange tanto a forma de trabalho degradante, quanto o trabalho forçado, ferindo a dignidade da pessoa humana, sendo um entrave tanto no âmbito social, quanto econômico, quanto jurídico, estando presente no Brasil mesmo após 33 anos da Lei Áurea.

O Tribunal Regional do Trabalho do Ceará (CE) confirmou sentença da primeira instância que condenou uma empresa ao pagamento de multa e inclusão de seu nome no cadastro de empregadores que

No entanto, para o desembargador, ainda que exista a obrigação da trabalhadora de arcar com a sua parte do custo do plano de saúde durante seu afastamento, a empresa não poderia suspender ou cancelar o plano, isso, pois, “o ordenamento jurídico assegura ao trabalhador, durante a suspensão contratual, o direito à manutenção de plano de saúde (...) uma vez que se trata de obrigação/benefício que independe da prestação do serviço e decorre tão somente da manutenção do vínculo de emprego”, explicou o magistrado.

Ele ressaltou, ainda, “que não se tratou de inadimplemento imotivado”. A empregada esclareceu à empresa que não tinha condições de pagar o plano de saúde por se encontrar em tratamento, sendo o benefício previdenciário de apenas R\$ 1 mil reais mensais. Destacou também, que há prova nos autos da ameaça de cancelamento.

submeteram trabalhadores a condições análogas às de escravo. Em uma inspeção realizada pela Superintendência Regional do Trabalho em conjunto com o Ministério Público do Trabalho, a empresa foi flagrada com 16 trabalhadores em condições degradantes.

De acordo com os fiscais, os trabalhadores estavam precariamente alojados, sem condições de higiene, sem ventilação e sem banheiros adequados. Além do descaso com a segurança e a saúde dos trabalhadores, havia informalidade nos contratos de trabalho.

Inconformada com a multa e sua inclusão na “lista suja” do trabalho escravo, a empresa recorreu ao Tribunal, pedindo a anulação do auto de infração, além da exclusão de seu nome do cadastro. Alega que ficaram comprovadas apenas algumas irregularidades administrativas na obra, mas nenhuma delas, segundo a construtora, poderia levar a condições degradantes dos empregados, tampouco a condição análoga a de escravo. Afirmou que está sofrendo prejuízos graves com sua inclusão em um cadastro nacional, o qual desencadeará consequências graves, como restrições comerciais e suspensão de créditos.

Para o relator do processo, a inclusão na “lista suja” funciona como um verdadeiro instrumento de combate à escravidão contemporânea. “Apesar de não resultar em bloqueios econômicos ou comerciais para a empresa, a lista representa um risco a sua imagem e tem sido reconhecida por empresas nacionais e internacionais, além de já ter recebido o reconhecimento das Nações Unidas como bom exemplo de combate ao trabalho escravo”.

Os principais integrantes da “lista suja” são donos de carvoarias, plantações de café, feijão, fazendas produtoras de açaí e propriedades dedicadas à pecuária e à exploração de eucalipto.

Em linha com a decisão judicial, fiscais do Ministério do Trabalho e Previdência resgataram, no período de 7 a 11 de março de 2022, 23 trabalhadores de duas carvoarias localizadas na cidade de Cristalina (GO).

Os fiscais verificaram que, além da ausência das condições mínimas de segurança e saúde do trabalho, os trabalhadores também não tinham registro e os pagamentos não estavam sendo feitos nos prazos legais, impossibilitando os trabalhadores de deixar o local.

Ao final da fiscalização, foram pagas verbas rescisórias, salários atrasados e danos morais individuais e coletivos.

Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

JOÃO PEDRO GAZZI SOUZA

E-mail: jgazzi@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

FERNANDO MORAIS DA SILVA

E-mail: fmorais@stoccheforbes.com.br

LUIZA RIBEIRO SILVA

E-mail: lribeiro@stoccheforbes.com.br

GABRIELA CRISTINA OTONI COSTA

E-mail: gotoni@stoccheforbes.com.br

MARINA LINS GRACIANA

E-mail: mgraciana@stoccheforbes.com.br

STOCHE FORBES

ADVOGADOS

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