



LGPD COMPLETA 01 ANO DE VIGÊNCIA

Após mais de 12 meses de vigência, a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD trouxe uma verdadeira reformulação no controle de dados, com a efetiva mudança de cultura dentro das empresas. Os efeitos também são observados no Poder Judiciário, na medida em que milhares de decisões já foram proferidas sobre o tema, especialmente os envolvendo o vazamento de dados



O número de demandas judiciais é, também, reflexo das providências tardias das empresas, que, apesar do longo período para se adaptarem (a lei é de 2018), apenas após a sua entrada em vigor iniciaram de forma efetiva os projetos para a implementação das normas necessárias para se estar verdadeiramente em conformidade.

E referidas demandas não envolvem exclusivamente uma relação de consumo (clientes buscando a proteção de seus dados), mas também na esfera trabalhista, em que trabalhadores buscam perante seus empregadores que seus dados sejam adequadamente tratados, principalmente os classificados como “sensíveis”.

Quer saber um pouco mais sobre a LGPD na esfera trabalhista: [assista](#) ao bate-papo entre advogados, que contou com a participação do sócio Cristiano Sanfelice:



ATRASOS NO FGTS JUSTIFICAM RESCISÃO DE CONTRATO POR FALTA GRAVE DO EMPREGADOR

O Tribunal Superior do Trabalho, em recente decisão reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho de um empregado na cidade do Rio de Janeiro em razão dos atrasos ou ausências reiteradas dos depósitos do FGTS.

A rescisão indireta pode ser considerada como o inverso da demissão por justa causa. Em vez da empresa demitir o colaborador, ele pede o seu desligamento motivado por uma falta grave praticada pelo empregador através do não cumprimento da lei ou das condições contratuais ajustadas.

Os motivos que constituem justa causa para a rescisão do contrato do trabalho pelo empregado, com o pagamento de todos os direitos trabalhistas previstos, são os que seguem:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

A relatora do processo, ministra Dora Maria da Costa, explicou que, de acordo com a jurisprudência do TST, a ausência de regularidade no recolhimento dos depósitos do FGTS pelo empregador configura ato faltoso, de gravidade suficiente para justificar o rompimento do contrato, com fundamento no artigo 483, alínea "d", da CLT.

Com isso, votou para reconhecer a rescisão indireta e condenar a empresa ao pagamento das verbas rescisórias correspondentes. Ou seja, a empresa teve que realizar o pagamento das mesmas verbas que seriam pagas a um empregado demitido sem justa causa pelo empregador.

OPERADOR DE MÁQUINA PODE RECEBER PENSÃO POR PERDA PARCIAL DA AUDIÇÃO MESMO COM PERDA AUDITIVA PRÉ EXISTENTE

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa do Rio Grande do Sul a pagar pensão vitalícia, em parcela única, a um operador de máquina que perdeu cerca de 30% da audição do ouvido esquerdo. No caso, ficou demonstrado que as funções realizadas por ele atuaram como concausa para o agravamento do problema, que resultou em redução parcial e definitiva da capacidade de trabalho.

O empregado alegou que durante o tempo que trabalhou na empresa, 2000 a 2017, exerceu funções de serviços gerais, auxiliar de produção e operador de máquina, exposto diariamente a níveis de ruído excessivos. Quando do seu desligamento, fora diagnosticado com perda auditiva bilateral, segundo ele, relacionada às atividades desenvolvidas ao longo do contrato de trabalho.

A empresa, em sua defesa, disse que o exame audiométrico admissional do operador constatou que ele já tinha perda auditiva e que sempre fornecera equipamento de proteção individual capaz de reduzir a ação do ruído.

Após realização de perícia médica, ao considerar as condições de ruído que o empregado estava exposto, houve a conclusão de que a perda auditiva foi agravada pelas atividades na empresa, o que comprova a relação de causa entre as atividades do empregador e o agravamento da patologia demonstrada.

A documentação apresentada pela empresa demonstrou que os EPI's auditivos, com certificado de aprovação, consistentes em abafador e protetor auricular foram fornecidos, porém, não eram suficientes para manter a audição do empregado sem qualquer alteração, o que resultou no agravamento de sua perda auditiva.

O entendimento judicial foi de que é de responsabilidade da empresa instruir os empregados acerca da utilização dos equipamentos de proteção, bem como, fiscalizar a sua utilização. A não tomada destas atitudes foi vista como negligência da empresa, caracterizando a sua conduta como culposa.

Ainda no laudo pericial, o perito médico afirmou ter havido falha na proteção auditiva que os EPI's proporcionaram, cabendo ao Serviço Médico e Segurança do Trabalho da empresa identificar a falha havida. Ainda aponta que, por a empresa ter conhecimento da existência prévia de perda auditiva do empregado, o labor em ambiente com ruídos acima do limite regulamentado, reforça o dever de atenção quanto à instrução e uso dos equipamentos de proteção.

Diante disso, a decisão reconheceu a responsabilidade da empresa pelo agravamento da perda auditiva do empregado, condenando ao pagamento de R\$10.000,00 a título de danos morais e pensão vitalícia a ser paga em parcela única, tendo em vista a lesão permanente que sofreu.

Quanto à base de cálculo da pensão mensal, a jurisprudência tem se posicionado no sentido de que a base de cálculo deve ser a última remuneração percebida pelo empregado, levando em consideração os valores relativos ao 13.º salário e às férias mais o terço constitucional.

Diante do caso apresentado, podemos entender a importância da realização de um PPRA e LTCAT apropriado para a identificação dos riscos dentro do ambiente de trabalho, bem como, a implementação de medidas de segurança adequadas para a neutralização de agentes insalubres, como no presente caso, os níveis altos de ruídos.

Os EPI's fornecidos aos empregados devem estar sempre dentro do prazo de uso determinado pelo fabricante e o empregador deve se atentar as fichas de entrega, constando sempre a assinatura do empregado confirmando o seu recebimento, bem como, realização de treinamento adequado para o uso, devendo este treinamento ser prática regular dentro da empresa.

Com práticas simples e regulares, o empregador fornece aos seus empregados um ambiente de trabalho seguro, minimizando assim, os riscos de passivos trabalhistas, como no caso apresentado.



PERGUNTAS E RESPOSTAS

O PEDIDO DE DEMISSÃO RETIRA DO EMPREGADO O DIREITO DE RECEBER BÔNUS PELO CUMPRIMENTO DE METAS?

O bônus é uma parcela remuneratória recebida pelo empregado em razão de se ter alcançado uma condição previamente definida pela empresa. Essa condição pode se referir à conduta individual do empregado ou coletiva dos trabalhadores da empresa.

No caso do bônus pelo cumprimento de metas, o pagamento desse benefício geralmente está condicionado ao empregado individualmente ou um grupo de empregados alcançarem um ou mais objetivos definidos pelo empregador, que pode ser atingir certo patamar de vendas, realização de novos contratos, aumento da produção, diminuição de custos, ou qualquer outro.

Uma vez que o empregado alcança o objetivo previamente definido pela empresa, passa a ter o direito a receber o bônus correspondente.

Nesses casos, uma vez cumprida a meta pelo empregado, mesmo que ele tenha pedido demissão antes da data prevista para o pagamento do bônus, haverá o direito ao seu recebimento, pois ele contribuiu para o resultado positivo à empresa.

Apesar disso, há situações em que há previsão na política de bônus da empresa de que o empregado necessita cumprir duas condições para o recebimento do bônus: alcançar os objetivos definidos pelo empregador e estar empregado na época do seu pagamento. Porém, mesmo nessas hipóteses os Tribunais da Justiça do Trabalho têm entendido que o trabalhador que atingiu as metas terá direito ao recebimento do bônus, ainda que tenha pedido demissão antes da data de pagamento.

MEU FUNCIONÁRIO FALECEU, E AGORA?

Imagine a seguinte situação, sua empresa possui um funcionário que por uma fatalidade vem a falecer. Como fazer com as verbas trabalhistas? Quem deve receber?

Inicialmente, importante destacar que toda a empresa deve possuir em seu arquivo a declaração de dependentes do funcionário. Caso este não declare ninguém, por não ser casado ou não ter filhos, é de bom tom que a empresa tenha em arquivo a declaração de dependentes apresentada junto ao INSS, já que nela pode conter os pais ou irmãos do funcionário.

Qual a importância da declaração de dependentes? Porque caso haja o falecimento do funcionário, o pagamento das verbas rescisórias será feito em favor de tais dependentes, independente do início do processo de inventário.

O pagamento das verbas rescisórias não se dará diretamente ao dependente do funcionário falecido, mas através do ingresso de uma ação judicial, junto à Justiça do Trabalho, denominada Ação de Consignação em Pagamento.

Através desta ação a empresa irá esclarecer o falecimento do funcionário, bem como, informar quais seus dependentes. Caso a empresa não possua a declaração do INSS, pode requerer que o órgão seja oficiado para que forneça esta informação.

Com a distribuição da ação, a empresa deverá fazer a emissão e pagamento de uma guia judicial, no exato valor devido a título de verbas rescisórias, sem esquecer de respeitar o prazo para pagamento das verbas rescisórias, previsto no artigo 477, § 6º da CLT, qual seja, 10 dias da data de rescisão do contrato de trabalho - no caso, falecimento do empregado.

Tendo em vista que a rescisão do contrato de trabalho não se deu por vontade de nenhuma das partes, as verbas devidas a título de rescisão são as seguintes: **(i)** saldo salário, **(ii)** 13º salário (integral ou proporcional), **(iii)** férias (vencida ou proporcional), **(iv)** 1/3 constitucional sobre férias vencidas e proporcionais, **(v)** salário família, **(vi)** FGTS do mês anterior (depósito), **(vii)** FGTS da rescisão, **(viii)** Guia para saque do FGTS.

Observa-se que as verbas rescisórias não incluem aviso prévio e nem multa de 40% do FGTS.

Assim, notamos que, quando a extinção do contrato de trabalho se dá por falecimento do funcionário, o pagamento das verbas rescisórias possui algumas peculiaridades, que devem ser observadas para que não haja a aplicação de multas que onerem a rescisão contratual, bem como que evitem qualquer infortúnio para a empresa e para os dependentes do funcionário falecido.

ATESTADO MÉDICO SUSPENDE AS FÉRIAS DO EMPREGADO?

Durante as férias o contrato de trabalho é interrompido e, por esse motivo, o atestado emitido nesse período não tem o poder de alterar as férias que estão sendo usufruídas.

Assim determina o artigo 276, § 2º, da INS 45 do INSS:

“No caso da DII [data de início da incapacidade] do segurado ser fixada quando este estiver em gozo de férias ou licença-prêmio ou qualquer outro tipo de licença remunerada, o prazo de quinze dias de responsabilidade da empresa, será contado a partir do dia seguinte ao término das férias ou da licença.”

Vejamos alguns exemplos:

- a) O empregado iniciou seu período de 30 dias de férias em 1º de julho. No dia 10 daquele mês recebeu um atestado de 15 dias. Nesse caso, quando do retorno ao trabalho, em 31 de julho, o período do atestado já terá se esgotado, não havendo nada a ser abonado pela empresa.
- b) O empregado iniciou suas férias em 1º de julho e no dia 26 recebeu um atestado de 25 dias. A empresa ficará obrigada a lhe pagar 10 dias do atestado, sendo outros 10 dias de responsabilidade da Previdência. Isso porque, dos 15 dias pelos quais a empresa é responsável, 5 foram em período das férias (portanto, sem efeito para fins de abono).

EMPREGADO QUE TRABALHA EM SISTEMA 12X36 DEVE RECEBER REMUNERAÇÃO EM DOBRO NOS FERIADOS?

O trabalhador submetido ao regime de 12x36 horas tem direito à remuneração em dobro nos feriados trabalhados, conforme recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho e de acordo com o entendimento da Súmula 444 do TST, vejamos:

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012- republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012 É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Importante ainda ressaltar, que o artigo 9º da Lei 605/1949 busca assegurar ao trabalhador o direito ao repouso em datas comemorativas específicas, norma que está ligada à medicina e à segurança do trabalho.

POSSO DESCONTAR A MULTA DE TRÂNSITO DO MEU MOTORISTA?

A empresa pode descontar as multas de trânsito do motorista, porém, é importante seguir algumas regras para ficar dentro do que determina a legislação.

O art. 462 da CLT, prevê a possibilidade de desconto quando há prévio acordo entre empresa e empregado, e, ainda, quando fica provada conduta dolosa, intencional por parte do empregado. Portanto, o desconto será lícito desde que acordado previamente, através do contrato de trabalho ou aditivo.

O valor total de desconto das multas em folha de pagamento não pode ultrapassar 70% do salário do empregado. Caso o valor a ser descontado seja superior aos 70%, o desconto pode ser parcelado em mais de um salário.

Além de descontar o valor da multa, é importante lembrar, que você precisa transferir os pontos dessa infração para a CNH do funcionário.

TRABALHISTAS

- 1) EMPRESA É CONDENADA POR RECUSAR RETORNO DE AUXILIAR DE LIMPEZA APÓS ALTA DO INSS
- 2) SALÁRIO MÍNIMO REGIONAL SERÁ REAJUSTADO EM 100% DO INPC E DEVE PARTIR DE R\$ 1,6 MIL
- 3) BARROSO SUSPENDE PARTE DA PORTARIA DO GOVERNO QUE IMPEDIA DEMISSÃO DE QUEM NÃO SE VACINAR
- 4) DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO DE EMPRESAS
- 5) ATRASOS NO FGTS JUSTIFICAM RESCISÃO DO CONTRATO DE CONSULTOR POR FALTA GRAVE DO EMPREGADOR
- 6) RESTABELECIMENTO DE PLANO DE SAÚDE DE ENGENHEIRO COM CÂNCER ABRANGE ESPOSA COMO DEPENDENTE
- 7) DIVULGAÇÃO DE RANKING DE MELHORES E PIORES FUNCIONÁRIOS NA INTRANET É CONSIDERADA VEXATÓRIA
- 8) MINISTÉRIO DO TRABALHO PROÍBE QUE EMPRESAS EXIJAM COMPROVANTE DE VACINAÇÃO
- 9) AÇÃO ENVOLVENDO CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL É REMETIDA À JUSTIÇA COMUM

TRIBUTÁRIAS

- 1) STJ DECIDIRÁ SOBRE PARÂMETROS PARA FIXAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DO ITBI
- 2) CARF NEGA CRÉDITOS DE PIS/COFINS SOBRE PROPAGANDA
- 3) COMISSÃO APROVA PROPOSTA QUE TORNA OBRIGATÓRIA A DIVULGAÇÃO DE TODOS OS TRIBUTOS DIRETOS EM NOTAS FISCAIS
- 4) BASE DE CÁLCULO DO ITCMD NA DOAÇÃO DE QUOTAS SOCIAIS PARA FILHOS
- 5) CLÍNICA ODONTOLÓGICA PODE RECOLHER VALOR FIXO DE ISS

Aproveitando que o tema “**LIMBO PREVIDENCIÁRIO**” foi citado nas notícias selecionadas (1), convidamos você para se aprofundar um pouco mais sobre esse assunto que ainda é motivo de muitos debates, tanto na esfera doutrinária quanto perante o Poder Judiciário. A *Dra. Rayana Rodrigues*, do departamento de Direito Trabalhista do SB&A, preparou um artigo tratando especialmente sobre o momento em que a empresa passa a se ver numa situação bastante complexa, carente de regulamentação e de previsão legal, pois, afinal de contas, o empregado está apto ou inapto? Paga salário ou não paga? É o INSS quem tem a obrigação de pagar ou a empresa? Ou nenhum deles? Qual médico está certo? O Perito? O médico particular? O médico indicado pela empresa?

Para saber mais leia o artigo



O Boletim Informativo In extenso é uma publicação idealizada e elaborada pelo escritório Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia. e Consultoria Jurídica. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página www.sbadvocacia.com.br, por e-mail e redes sociais. Os interessados em receber mensalmente este informativo deverão enviar solicitação para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br. As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br ou nos contactar através do acesso ao site: www.sbadvocacia.com.br.



**SANFELICE
BALDASONI
& ASSOCIADOS**
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA