

# INFORME TRABALHISTA

Mães e filhos protegidos:  
**em casos de internação,  
licença maternidade começa  
junto a alta hospitalar**

//pág.02

## DESTAQUE

**Atenção: as empresas não podem acessar o e-mail pessoal do funcionário em qualquer situação**

//pág.05

## NOTÍCIAS

**Novo sindicato deve manter convenções coletivas firmadas por antecessor**

//pág.08

**TST manda prosseguir ação trabalhista sobre suposto crime cibernético**

//pág.10

**TST decide que auditor-fiscal não pode declarar vínculo empregatício**

//pág.11

## ARTIGO

**MP que incentiva a contratação de mulheres vira lei à véspera da eleição**

Por Paula C. Santone

//pág.13

**Copa do Mundo de Futebol 2022 – Expedientes dos Tribunais brasileiros**

//pág.14

# BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

OUTUBRO  
2022

---

**N**esta edição do Informe Trabalhista destacamos importantes decisões dos Tribunais proferidas no mês de outubro/2022, que tratam de temas de grande relevância para as empresas e os trabalhadores.

Os casos que trazemos abordam situações enfrentadas por empregadores de diversos setores no seu dia a dia, tais como início da licença maternidade em casos de internação da mãe e/ou do bebê, possibilidade de quebra do sigilo do e-mail particular do funcionário para acesso a informações relevantes, aplicação de direitos e deveres previstos em norma coletiva de sindicato novo, crimes cibernéticos no ambiente corporativo e reconhecimento de vínculo por fiscal do trabalho.

Veja nossos comentários sobre as decisões em destaque e confira os expedientes dos tribunais brasileiros durante a Copa do Mundo de Futebol da FIFA de 2022.

Boa  
**leitura!**



## Mães e filhos protegidos: em casos de internação, licença maternidade começa junto a alta hospitalar

A decisão unânime leva em consideração o direito social de proteção à maternidade e à infância.

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 de outubro. 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 nº 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.

## Proteção à infância

**A**o votar pela procedência do pedido, ratificando a liminar, o relator afirmou que a interpretação restritiva das normas reduz o período de convivência fora do ambiente hospitalar entre mães e recém-nascidos. Essa situação, a seu ver, está em conflito com o direito social de proteção à maternidade e à infância, e viola dispositivos constitucionais e tratados e convenções assinados pelo Brasil.

## Omissão inconstitucional

**S**egundo o relator, é na ida para casa, após a alta, que os bebês efetivamente demandarão o cuidado e a atenção integral dos pais, especialmente da mãe. Ele explicou que há uma omissão inconstitucional sobre a matéria, uma vez que as crianças ou as mães internadas após o parto são privadas do período destinado à sua convivência inicial de forma desigual.

O ministro ressaltou que essa omissão legislativa resulta em proteção deficiente tanto às mães quanto às crianças prematuras, que, embora demandem mais atenção

ao terem alta, têm esse período encurtado, porque o tempo de permanência no hospital é descontado do período da licença.

Outro ponto observado por Fachin é que a jurisprudência do Supremo tem considerado que a falta de previsão legal não impede o deferimento do pedido. Segundo ele, o fato de uma proposição sobre a matéria tramitar há mais de cinco anos no Congresso Nacional demonstra que a via legislativa não será um caminho rápido para proteção desses direitos.

## Fonte de custeio

**O** relator também afastou o argumento de falta de fonte de custeio para a implementação da medida. “O benefício e sua fonte de custeio já existem”, afirmou. De acordo com o ministro, a Seguridade Social deve ser compreendida integralmente, como um sistema de proteção social que compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade.

Fonte: STF. Processo relacionado: ADI 6327



## Visão RFAA

*Recentemente o STF confirmou que a licença maternidade e o salário maternidade em casos de internações têm início com a alta hospitalar da mãe ou do bebê, o que ocorrer por último. Essa decisão vale para internações que excedam duas semanas. A ideia é limitar o alcance da decisão aos casos mais graves.*

*Andou bem o Ministro que julgou o caso ao entender que a interpretação que estava sendo dada à lei reduzia o período de convivência fora do ambiente hospitalar entre mães e recém-nascidos, sendo que é na ida para casa, após a alta, que o bebê efetivamente demanda cuidados e atenção integral dos pais, especialmente da mãe e, mais ainda, no caso de crianças prematuras que precisam mais atenção ao terem alta do hospital.*

*Com isso, a Suprema Corte resgata e reafirma finalmente direitos e garantias mínimas previstas na Constituição que conferem proteção à maternidade e à infância, e que são tão caras e importantes para auxiliar no crescimento seguro e na formação sadia do ser humano.*

# Atenção: as empresas não podem acessar o e-mail pessoal do funcionário em qualquer situação

*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 (TST) 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

**D**iante 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, o empregado 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 indicio 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 nº 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.



## Visão RFAA

*O Tribunal Superior do Trabalho considerou que não é válida a determinação judicial que autoriza o acesso ao conteúdo de todas as mensagens enviadas e recebidas da conta pessoal do e-mail do empregado para apuração de suposta conduta irregular e limitou o acesso apenas aos chamados metadados das mensagens, tais como registros de data, horários, contas e endereços de IP.*

*Com a quebra do sigilo e acesso ao conteúdo das mensagens, a empresa pretendia demonstrar que o funcionário havia repassado informações e dados sigilosos a um escritório de advocacia. Porém, a Ministra que decidiu o caso alegou que há uma grande diferença entre a requisição dos registros das comunicações e seus conteúdos propriamente ditos, sendo que esta última hipótese se aplica apenas, como regra, à instrução do processo criminal. Em outras palavras, entendeu que, 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.*

*Trata-se de uma decisão que cria um precedente muito desfavorável para algumas empresas que se valiam dessa possibilidade para conseguir documentar a conduta irregular do empregado com o objetivo de comprovar uma demissão por justa causa. Portanto, é importante que as empresas se atentem a essa recente decisão que restringe essa possibilidade e procurem outros mecanismos de provar desvio de conduta, a fim de sustentar, futuramente, eventual dispensa do funcionário por justa causa.*



## Novo sindicato deve manter convenções coletivas firmadas por antecessor

Com esse entendimento, a 2ª Turma do TST extinguiu processo que reivindicava pagamento de horas extras a profissionais de saúde



**A** 2ª Turma do TST decidiu que as obrigações previstas em acordo coletivo firmado entre a Associação Feminina de Educação e Combate ao Câncer (Hospital Santa Rita de Cássia), de Vitória (ES), com o sindicato que representava seus empregados devem ser mantidas pela entidade que o sucedeu, após desmembramento. Para o colegiado, a representação do sindicato mais antigo se transfere ao sindicato mais novo, ao menos em relação ao grupo desmembrado de trabalhadores.

### Convenções coletivas

**N**a ação, movida contra o Hospital Santa Rita de Cássia, de Vitória (ES), o Sindicato dos Técnicos e Auxiliares de Enfermagem do Estado do Espírito Santo (Sitaen) pedia o pagamento de horas extras aos técnicos e auxiliares de enfermagem a partir da 10ª hora diária de trabalho, a contar de junho de 2015 - mês em que se tornou representante da categoria. Para isso, argumentou que as convenções coletivas firmadas com o Sindicato dos Estabelecimentos de Saúde do Estado do Espírito Santo (Sindhés) previam a jornada de 10X36.

## Acordo

O hospital, por sua vez, apontou que um acordo coletivo firmado em fevereiro de 2013 com a entidade que representava a categoria anteriormente - o Sindicato dos Trabalhadores em Hospitais, Clínicas Médicas e Odontológicas, Laboratórios de Análises Clínicas, Patológicas e Bancos de Sangue, Filantrópicos e Privados no Estado do Espírito Santo (Sintrasades) - previa jornada de 12 horas

de trabalho por 36 horas de descanso. Para o empregador, as obrigações estabelecidas nessa negociação coletiva, homologada judicialmente, somente poderiam ser alteradas por meio de nova convocação dos trabalhadores ou por ação rescisória.

O hospital ainda questionou a legitimidade do Sitaen, alegando irregularidades no ato de constituição da entidade.

## Jornada mais vantajosa

Ao decidir sobre o caso, o juízo da 3ª Vara do Trabalho de Vitória entendeu que as negociações coletivas posteriores se sobrepujam à mais antiga e determinou o pagamento das horas adicionais. Também considerou o Sitaen legítimo para o ajuizamento da ação.

O entendimento foi mantido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES), que considerou que o acordo coletivo que autorizava a jornada de 12x36 fora superado pelas convenções firmadas pela nova entidade sindical, com escala mais vantajosa para os trabalhadores.

## Coisa julgada

Inconformado com a decisão, o hospital sustentou, no recurso de revista, que o acordo homologado em juízo representa coisa julgada (decisão definitiva) e produz efeitos para os trabalhadores, e não para o sindicato que o

firmou. Assim, reiterou que a negociação coletiva somente poderia ser rescindida por meio de ação rescisória ou alterada, conforme previsão do próprio acordo, por meio de nova manifestação da categoria.

## Sucessão

A desembargadora convocada, Margaret Rodrigues Costa, relatora do recurso, assinalou que os efeitos da coisa julgada são restritos às partes. Contudo, entendem-se como partes não apenas as que atuam originariamente no processo (no caso do acordo coletivo, o Sintrasades e o hospital), mas também os sucessores (o Sitaen).

Em seu voto, ela apontou que a sucessão de entidade sindical - em que a representação do grupo de trabalhadores se transfere do sindi-

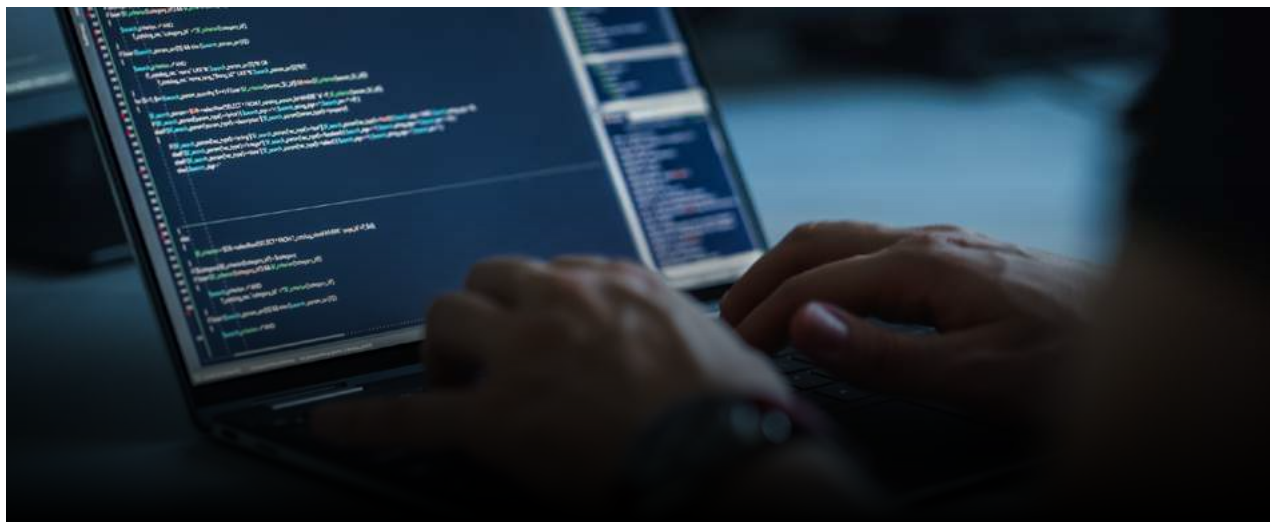
cato mais antigo ao mais novo - não elimina do mundo jurídico as obrigações firmadas anteriormente. Elas permanecem vigentes no prazo e nas condições estabelecidas no acordo judicial firmado e homologado.

Com esses fundamentos, a Turma acolheu a preliminar de coisa julgada levantada pelo hospital e extinguiu o processo, sem exame do mérito. A decisão foi unânime.

Processo: **RR-1751-24.2017.5.17.0003**

# TST manda prosseguir ação trabalhista sobre suposto crime cibernético

*O caso está suspenso há mais de quatro anos, à espera de decisão na esfera penal*



**A** Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho determinou o prosseguimento da ação ajuizada pela Arsenal Car Peças e Acessórios Ltda., de Arujá (SP), contra um analista de tecnologia da informação que também respon-

de criminalmente por suposta violação de sigilo industrial. Ao acolher o mandado de segurança apresentado pelo empregado, o colegiado cassou decisão que, em 2018, havia suspenso a tramitação do processo até a decisão da Justiça comum.

## Crime cibernético

**N**a ação trabalhista, visando à reparação de danos materiais, a Arsenal sustenta que, em outubro de 2014, o analista teria feito download de todo o sistema de cadastro de clientes e cancelado senhas de acesso, paralisando as atividades por dois dias. Como ressarcimento, pede R\$ 152,5 mil de indenização.

Pelos mesmos fatos, a empresa denunciou o empregado por crime cibernético em março de 2016, em ação penal que tramita na Justiça comum. Atendendo a pedido da empresa, o juízo da Vara do Trabalho de Arujá determinou, em abril de 2018, a suspensão do processo trabalhista até a decisão da ação penal.

## Mandado de segurança

**C**ontra essa decisão, o analista impetrou mandado de segurança, em agosto de 2018, requerendo a continuidade do processo, sustentando, entre

outros pontos, que não há na legislação trabalhista imposição para a suspensão. Argumentou, ainda, que havia apresentado pedido de reconvenção na ação trabalhis-

ta (situação em que a posição das partes se inverte, ou seja, ele passa a processar a empresa).

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Re-

gião, porém, manteve a suspensão. No recurso ao TST, o trabalhador reiterou seus argumentos e acrescentou que o processo trabalhista preza pela agilidade na prestação jurisdicional.

## Princípio da celeridade

**E**ntre os dados relevantes para a resolução do problema jurídico, o relator do recurso, ministro Evandro Valadão, destacou que o processo trabalhista está suspenso há mais de quatro anos. Em sua avaliação, a suspensão, em princípio, não é ilegal ou abusiva. Ela faz parte do poder geral de cautela do magistrado, a fim de evitar decisões conflitantes e injustas entre o juízo trabalhista e criminal.

No entanto, de acordo com o parágrafo 2º

do artigo 315 do Código de Processo Civil (CPC), o processo cível deve ficar sobrestado por, no máximo, um ano. No caso, a suspensão já dura mais de quatro anos, “tornando-se, indubitavelmente, ilegal e abusiva”.

A medida, segundo o relator, afronta o princípio da celeridade e o direito constitucional das partes de obter uma resposta do Poder Judiciário em tempo razoável.

## Instâncias independentes

**S**egundo Valadão, a paralisação da ação matriz por todo esse tempo, sem razão adequada e no contexto fático apresentado, viola direito líquido e certo do analista. “Nem mesmo o resultado de uma demanda criminal pode ser

elemento decisivo para o deslinde de uma controvérsia civil, na medida em que as instâncias são independentes”, concluiu.

A decisão foi unânime.

## TST decide que auditor-fiscal não pode declarar vínculo empregatício

*Para a 5ª Turma, a controvérsia sobre a natureza da relação deve ser submetida ao Judiciário*



**A** 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) considerou inválida a declaração de vínculo de emprego de corretores da Bradesco Vida e Previdência S.A. por auditor-fiscal do trabalho.

Tendo em vista que a existência da relação de emprego era controvertida, o colegiado concluiu que cabe à Justiça do Trabalho definir a natureza das atividades prestadas.

## Autuação

**E**m maio de 2008, a empresa foi autuada pela fiscalização do trabalho de Feira de Santana (BA), que constatou a presença, nas agências locais, de cinco vendedores de previdência privada sem registro, contratados como pessoa jurídica. Na ação anulatória contra a multa imposta, de cerca de R\$ 4 mil reais, a Bradesco

argumentou, entre outros pontos, que havia relações de cunho civil entre a empresa e as pessoas listadas no auto de infração, que prestavam serviços como corretores de seguros autônomos. Assim, somente a Justiça poderia declarar a invalidade desses contratos.

## Competência

**D**epois de uma série de recursos, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) decidiu que o auditor-fiscal não pode declarar a existência de vínculo de emprego no caso concreto e aplicar a multa. Segundo o TRT, somente a Justiça do Trabalho tem competência para, em ação própria, afastar a condição

de corretores autônomos e concluir que se trata de relação de emprego. “Há uma relação jurídica formalizada pelas partes. Se há fraude ou outro vício nessa relação, a competência para sua declaração é do Poder Judiciário, e não do auditor-fiscal”, concluiu.

## Cenários complexos

**O** relator do caso na 5ª Turma, ministro Douglas Alencar Rodrigues, observou que, de acordo com a jurisprudência do TST, o órgão de fiscalização do Ministério do Trabalho, no exercício do poder de polícia, pode considerar tipificada a relação de emprego e lavrar o respectivo auto de infração por descumprimento do artigo 41 da CLT, que exige o registro dos trabalhadores em livros, fichas ou sistema eletrônico. “Contudo, em cenários complexos, quando não fica evi-

denciada de forma clara e insofismável a transgressão a esse dispositivo, não cabe ao auditor fiscal ‘julgar’ a situação, pois estaria decidindo como autêntica autoridade judiciária”, afirmou.

De acordo com o ministro, ao afastar a infração o TRT considerou que as provas apresentadas pela empresa demonstraram que não se tratava da existência de empregados sem registro, mas de relações de trabalho “no mínimo controvertidas”. Ainda segundo o TRT, depoimentos confirmaram

a existência de vínculos autônomos de trabalho.

Nos casos em que houver controvérsia consistente sobre a presença dos elementos que caracterizam a relação de emprego, o relator assinalou que a questão deve ser

submetida ao Ministério Público do Trabalho, a quem cabe a instauração de inquérito civil ou de ação civil pública.

A decisão foi unânime.

Processo: **Ag-ED-RR-2634-36.2011.5.02.0055**

## artigo

### MP que incentiva a contratação de **mulheres vira lei à véspera da eleição**

Publicado originalmente no Migalhas

No último dia 22 de setembro foi publicada a lei 11.442/22, após sanção do Presidente da República, originária da Medida Provisória (“MP”) 1116/22, que institui o Programa Emprega + Mulher e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”).

Dentre as medidas previstas na lei há o apoio à parentalidade na primeira infância, por meio do reembolso-creche que agora poderá ser concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade.

A lei também prevê a flexibilização da jornada de trabalho e das férias para quem tenha filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com



Por Paula Corina Santone

Sócia Trabalhista

deficiência, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e a parentalidade.

Outros aspectos importantes dizem respeito às medidas previstas para qualificação de mulheres, apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença maternidade, estímulo ao microcrédito para as mulheres e garantia de igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador.

[LEIA NA ÍNTEGRA AQUI](#)



## Copa do Mundode Futebol 2022 - Expedientes dos Tribunais brasileiros

Confira o horário de funcionamento dos tribunais brasileiros nos dias de jogos da Seleção Brasileira na Copa do Mundo de Futebol da FIFA de 2022.

Ao longo das últimas semanas, os tribunais foram divulgando os seus expedientes. Até o fechamento deste material, tínhamos as informações dos seguintes tribunais:

### Tribunais Regionais Federais

- TRF 3ª Região
- TRF 4ª Região

### Tribunais Regionais do Trabalho

- TRF 1ª Região
- TRF 2ª Região
- TRF 3ª Região
- TRF 5ª Região
- TRF 6ª Região
- TRF 7ª Região
- TRF 8ª Região
- TRF 9ª Região
- TRF 12ª Região
- TRF 15ª Região
- TRF 16ª Região
- TRF 19ª Região
- TRF 21ª Região
- TRF 24ª Região

### Tribunais Estaduais

- TJ-AM
- TJ-BA
- TJ-MA
- TJ-MT
- TJ-MS
- TJ-MG
- TJ-PR
- TJ-PE
- TJ-RN
- TJ-RS
- TJ-SP
- TJ-TO

As informações serão atualizadas conforme os tribunais forem informando seus expedientes.

[CLIQUE AQUI E SAIBA MAIS](#)



### São Paulo

Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 510  
6º andar | 04543-000 | São Paulo (SP)  
Tel.: +55 (11) 3050-2150  
Fax: +55 (11) 3050-2151

### São Bernardo do Campo

Rua José Versolato, 111 | Salas 2409 e 2410  
09750-730 | São Bernardo do Campo (SP)  
Tel.: +55 (11) 4550-5121  
Fax: +55 (11) 4550-5121

**RAYES & FAGUNDES**

LIDERANÇA & NEGÓCIO

 [www.rfaa.com.br](http://www.rfaa.com.br)

 [@rayesefagundes](https://www.instagram.com/rayesefagundes)

 [company/rayes-&-fagundes](https://www.linkedin.com/company/rayes-&-fagundes)