

## **BOLETIM 180**

**Brasília, 5 de agosto de 2016**

# **MP 739, que modifica regras de auxílio-doença e aposentadorias por invalidez, prejudica trabalhadores**

A MP 739/2016, publicada no Diário Oficial da União (DOU) do dia 8 de julho, promove alterações, segundo o advogado Rivadavio Guassú, em artigo no portal Migalhas, “maléficas no plano de benefícios da previdência social (Lei nº 8.213/1991) representando grande ataque aos direitos sociais duramente conquistados pelos trabalhadores.”

“Sob o discurso da necessidade de equacionar as contas da previdência, supostamente deficitárias, e de combate ao recebimento irregular de benefícios, o governo interino pretende, dentre outras medidas, revisar os benefícios auxílio-doença e aposentadoria por invalidez concedidos administrativa e judicialmente há mais de dois anos, através da convocação dos segurados para a realização de nova perícia médica”, acrescenta Guassú.

A MP altera a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e institui o Bônus Especial de Desempenho Institucional por Perícia Médica em Benefícios por Incapacidade.



O texto limita o pagamento do auxílio-doença a quatro meses, e prevê que o aposentado por invalidez possa ser convocado a qualquer momento pelo INSS para nova perícia.

A matéria aguarda designação de relator, na comissão mista que analisa a MP 739, que está sob a presidência do senador Garibaldi Alves Filho (PMDB-RN).

*Fonte: Diap*

## **Comissão aprova continuidade do processo de Impeachment**

A Comissão Especial do Impeachment aprovou nesta quinta-feira (4) a continuidade do processo de afastamento definitivo de Dilma Rousseff. O placar de 14 votos favoráveis e 5 contrários era esperado, já que a maioria dos integrantes da comissão é favorável ao impeachment. A próxima fase do processo é a de pronúncia, marcada para o dia 9 de agosto, no Plenário do Senado.

*Fonte: Agência Senado*



## **PLP 257: sindicalistas conseguem adiar votação do projeto prejudicial aos servidores e à sociedade**

A mobilização sindical em Brasília na segunda (1ª) e terça (2) conseguiu impedir a votação do PLP 257/2016, que trata da renegociação das dívidas dos Estados e municípios com prejuízos diretos ao funcionalismo e à sociedade.

A inclusão da proposta na ordem do dia era uma das prioridades do novo presidente da Câmara dos Deputados, Rodrigo Maia (DEM-RJ).

O relator do texto, deputado Esperidião Amin (PP-SC), concordou com sugestões para adiar a análise da matéria, devido à complexidade do tema e à quantidade de emendas. “Estamos procurando uma solução que não agrida a Federação nem os servidores públicos”, disse.

A luta contra a manobra que pretendia votar o projeto a toque de caixa reuniu centrais sindicais, confederações e sindicatos de servidores públicos do País. Segundo o presidente da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil (CSPB), João Domingos Gomes dos Santos, foi vencida a primeira batalha, “mas a luta continua”.

O coordenador da Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe), Adilson Rodrigues, relatou à Agência Sindical que houve momentos de tensão e confrontos entre manifestantes e seguranças da Câmara.

Rodrigo Maia afirmou que não colocará outras matérias em pauta, antes de concluída a análise do projeto das dívidas dos Estados.

*Fonte: Diap*

## **PPE proporciona a manutenção de 59,7 mil empregos**

O Programa de Proteção ao Emprego (PPE) já possibilitou a manutenção de 59.762 empregos, com pagamentos de 162,3 milhões em recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador. Ao todo foram deferidos pelo Comitê do programa 135 solicitações de adesão de 107 empresas que buscaram, por meio do PPE, uma alternativa para manutenção da sua força de produção. O balanço mais recente foi divulgado nesta quinta-feira (04) pelo ministério do Trabalho.

Ao aderir ao Programa a empresa solicita a redução de jornada de trabalho de seus funcionários em até 30%, tendo garantido pelo governo uma complementação de 50% da perda salarial, pago com recurso do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O valor é limitado a 65% do maior benefício do seguro-desemprego. “A vantagem, além da manutenção dos empregos – que é a finalidade do programa – é que com a adesão ao Programa a empresa mantém o recolhimento dos encargos sociais, impostos e FGTS”, explica o ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira.

O programa foi instituído pela Lei Nº 13.189, em novembro do ano passado, com uma expectativa inicial do governo de proporcionar a

manutenção de 50 mil empregos, meta já alcançada. Além das 135 solicitações já publicadas, outras 32 aguardam autorização do comitê do PPE e, caso autorizadas, serão 62.430 postos mantidos pelo programa. No setor fabril, estão concentradas mais solicitações de adesão, com 86 pedidos, seguido do setor Automobilístico, com 26 solicitações. Entre os estados, a maior parte se concentra em São Paulo (94), Rio de Janeiro (18), Rio Grande do Sul (18) e Minas Gerais (16).

O período de adesão ao PPE vai até o fim deste ano, podendo as empresas participar do programa por um prazo de seis a 12 meses. Após a adesão, as empresas não podem dispensar os empregados que tiveram sua jornada de trabalho reduzida temporariamente. No final do período, o vínculo trabalhista terá estabilidade pelo prazo equivalente a um terço do período envolvido.

*Fonte: MT*

## Saques superam depósitos na poupança pelo sétimo mês seguido

Os saques na poupança superaram os depósitos pelo sétimo mês seguido. A retirada líquida (descontados depósitos) ficou em R\$ 1,115 bilhão, em julho, informou nesta quinta-feira (4) o Banco Central (BC).

O resultado negativo foi, porém, menor do que o do mesmo mês de 2015: R\$ 2,453 bilhões. Esta também foi a menor retirada líquida registrada neste ano.

Desde janeiro do ano passado, o único mês em que a poupança teve resultado positivo (mais



depósitos do que saques) foi dezembro de 2015 (R\$ 4,789 bilhões). De janeiro a julho deste ano, a retirada chegou a R\$ 43,721 bilhões.

Os saques na poupança chegaram a R\$ 160,853 bilhões, em julho, e a R\$ 1,145 trilhão nos sete meses do ano, superando os depósitos, que ficaram em R\$ 159,737 bilhões e R\$ 1,101 trilhão, respectivamente.

O saldo total nas contas ficou em R\$ 641,297 bilhões, em julho, com os rendimentos creditado nas cadernetas no total de R\$ 4,189 bilhões.

Com os juros e a inflação em alta, outras aplicações têm se tornado mais atrativas. A recessão econômica também contribuiu para a fuga de recursos da poupança. Por causa da crise e do desemprego, os brasileiros têm menos sobra de dinheiro para aplicar na caderneta e precisam sacar mais recursos para pagar dívidas.

*Fonte: Portal EBC*



## Saiba quais são seus direitos em caso de demissão sem justa causa

Em caso de demissão sem justa causa, que é a dispensa sem que o empregado tenha dado motivo grave para o desligamento, a empresa deve ao funcionário desligado uma série de garantias trabalhistas previstas no artigo 477 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e também no artigo 7º da Constituição Federal, que estabelecem a indenização de trabalhadores demitidos.

Veja abaixo as verbas rescisórias devidas ao trabalhador demitido sem justa causa:

- Saldo de salário: quantia proporcional aos dias trabalhados até a data da demissão
- Aviso prévio indenizado: o empregador pode avisar sobre a demissão 30 dias antes ou pagar uma indenização de 30 dias de salário sem que o funcionário precise trabalhar.
- Aviso prévio indenizado proporcional: adicional de 3 dias de aviso prévio para cada ano trabalhado na empresa. Esse adicional é limitado a 60 dias (20 anos).
- Férias vencidas e 1/3 de férias vencidas: Caso o trabalhador ainda tenha férias a tirar no ato da demissão, ele deverá receber a quantia referente às férias e ao abono de 1/3 integralmente.
- Férias proporcionais e 1/3 de férias proporcionais: são as quantias referentes às férias relativas ao ano da demissão, ainda não vencidas, na proporção dos meses trabalhados. Para esse cálculo, inclui-se o período de aviso prévio como período trabalhado

## DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Quais são os seus direitos?

- ✓ Aviso prévio;
- ✓ Saldo de salário;
- ✓ Indenização das férias integrais (não gozadas e proporcionais, acrescidas de 1/3)
- ✓ 13º salário proporcional;
- ✓ Indenização compensatória de 40% dos depósitos do FGTS;
- ✓ Levantamento do saldo existente na conta vinculada do FGTS;



[fb.com/cnj.oficial](https://www.facebook.com/cnj.oficial)

- 13º salário proporcional: é o valor do 13º proporcional ao número de meses trabalhados no ano da demissão, a contar de 1º de janeiro e incluindo o período de aviso prévio
- Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS): quem é demitido sem justa causa tem direito a sacar o saldo do FGTS, incluindo o depósito correspondente ao aviso prévio e outras verbas pagas na rescisão.
- Multa de 40% sobre o saldo do FGTS: em demissões sem justa causa, o empregador também deve pagar uma multa de 40% do valor depositado no FGTS do trabalhador

### Impostos

É importante lembrar que sobre o saldo de salário e o 13º proporcional são descontados INSS e imposto de renda. As demais quantias são isentas de IR.

### Prazo para pagamento



Quanto ao prazo para o acerto ser realizado, se a empresa avisa previamente ao trabalhador sobre sua demissão, o pagamento deve ser efetuado no primeiro dia útil seguinte ao término do aviso. Já no caso de aviso prévio for indenizado, o prazo para o acerto é de 10 dias, a serem contados a partir do dia que o trabalhador foi notificado sobre a demissão.

Em caso de descumprimento do prazo para pagamento da rescisão, a empresa fica sujeita a multa equivalente a um salário do empregado. Esse valor é revertido para o próprio trabalhador demitido. Por isso, é importante estar atento aos prazos previstos na legislação, lembrando que o período de 10 dias para casos em que o aviso prévio é indenizado é contado a partir do dia seguinte ao desligamento e não diferencia sábados, domingos e feriados, são contados dias corridos. Se o aviso prévio for trabalhado, o pagamento deve ser feito no próximo dia útil.

### **Seguro-desemprego**

O trabalhador demitido sem justa causa pode ter direito a receber o benefício do seguro-desemprego. Segue abaixo os requisitos para se receber essa assistência temporária:

- ter sido dispensado sem justa causa;
- estar desempregado ao requerer o benefício;
- ter recebido salários consecutivos no período de seis meses anteriores à data da demissão;
- ter sido empregado de pessoa jurídica por pelo menos seis meses nos últimos 36 meses;
- não possuir renda própria para o seu sustento e o da família;
- não estar recebendo benefício de prestação continuada da Previdência Social, com exceção de pensão por morte ou auxílio-acidente.

A quantidade de parcelas do seguro-desemprego depende do tempo trabalhado até a demissão. Quem trabalhou entre seis e 11 meses tem direito a receber o auxílio por três meses; entre 12 e 23 meses, por quatro meses; e quem tiver trabalhado por um período de 24 a 36 meses até a dispensa tem direito a cinco parcelas. Quem ganha acima de 1.817,56 reais invariavelmente receberá parcelas de 1.235,91 reais.

*Fonte: Jusbrasil*

## **Ausência de comunicação de férias no prazo legal constitui infração administrativa e não gera pagamento em dobro**

A concessão das férias deverá ser comunicada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 dias, participação essa da qual o trabalhador deverá dar recibo. Assim prevê o artigo 135 da CLT, cujo objetivo é garantir ao empregado a oportunidade de programar as suas férias. Mas o que acontece se o empregador não observar esse prazo?

Essa questão foi analisada pelo juiz Alfredo Massi, na 19ª Vara do Trabalho Belo Horizonte, ao julgar uma reclamação ajuizada por uma trabalhadora em face da drogaria onde trabalhou. A pretensão da reclamante era receber em dobro férias usufruídas no período próprio, mas não comunicadas com a antecedência mínima prevista em lei. Mas, na avaliação do magistrado, o pedido



é impropriedade. "Trata-se de mera infração administrativa, não ensejando, desse modo, o pagamento em dobro de férias", destacou na sentença, sendo o entendimento confirmado pelo TRT de Minas, em grau de recurso.

"Essa irregularidade conduz à aplicação da penalidade estabelecida no artigo 153 da CLT, ou seja, multa ao empregador, cuja natureza é administrativa, não se revertendo em benefício do empregado", registrou a decisão da 1ª Turma do TRT. Na visão dos julgadores, somente a concessão das férias após o prazo estabelecido pelo artigo 134 da CLT implica o pagamento em dobro previsto no artigo 137 também da CLT.

Nos termos do artigo 134 da CLT, as férias serão concedidas nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Por sua vez, o artigo 137 dispõe que o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134. (0000611-96.2014.5.03.0019 RO)

*Fonte: Jusbrasil*

## **Encerramento das atividades da empresa não afasta estabilidade provisória da empregada gestante**

O encerramento das atividades da empresa não a isenta de cumprir os direitos trabalhistas dos empregados, principalmente em relação à

estabilidade assegurada à gestante pela Constituição Federal. Com esse entendimento, a 8ª Turma do TRT-MG, adotando o voto do desembargador Sérgio da Silva Peçanha, julgou favoravelmente o recurso de uma trabalhadora, para condenar a empregadora a lhe pagar os salários devidos pelo período que lhe restava da estabilidade da gestante, tudo com as devidas projeções em férias mais 1/3, 13º salário e FGTS mais a multa de 40%.

No caso, não houve dúvidas de que a reclamante estava grávida quando foi dispensada. O juiz de primeiro grau entendeu que, como a empresa havia encerrado as atividades na região, fato admitido pela própria empregada, a dispensa dela não pode ser tida como arbitrária ou injusta. Assim, a empregadora não seria responsável por lhe pagar a indenização substitutiva da estabilidade da gestante. Mas a Turma revisora decidiu de forma diferente.

O relator ressaltou que o artigo 10, II, b do ADCT, da CF/88, veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. E, conforme explicou, o simples fato de a empresa encerrar as atividades não exclui a garantia de emprego da gestante, assegurada em norma constitucional. Isso porque a lei visa a proteção da maternidade e também do recém-nascido, cujos direitos se encontram preservados desde a concepção (art. 2º do CC). A garantia não se restringe à figura do empregado, dirige-se à maternidade, destacou o desembargador, em seu voto.

Além disso, o julgador ponderou que o abrupto encerramento das atividades da empresa, como ocorreu no caso, não pode causar prejuízos aos direitos dos empregados, pois constitui risco da





atividade econômica, o qual deve ser suportado pelo empregador (art. 2º da CLT).

Comprovado que a reclamante foi dispensada quando estava grávida e, sendo impossível a reintegração ao emprego, diante do encerramento das atividades do estabelecimento em que trabalhava, ela tem direito ao recebimento da indenização substitutiva equivalente aos salários do período compreendido entre a data da demissão e até 05 meses após o parto, nos termos do art. 10, II, letra b, do ADCT da CF e Súmula 244 do TST, arrematou o desembargador, no que foi acompanhado pela Turma julgadora. (0001702-82.2015.5.03.0054 RO)

*Fonte: Jusbrasil*

## Parlamentar cria grupo de trabalho em defesa da criança e do adolescente

Com a representação de lideranças de entidades de todo o estado, Márcia Lia (PT) coordenou, dia 3/8, a primeira reunião da subcomissão em Defesa dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes, ligada à Comissão de Direitos Humanos da Assembleia Legislativa. Vários assuntos foram debatidos, como o genocídio de crianças e adolescentes na periferia das grandes cidades, a precariedade na alimentação escolar, a questão da maioridade penal, o enfrentamento ao tráfico de drogas, abuso sexual e adoção ilegal.

"O objetivo da subcomissão é, através da participação da sociedade civil, pautar a defesa da criança e do adolescente que são objeto de leis

mas, no dia a dia, tem seus direitos violados", disse a parlamentar.

Márcia observou ainda que, por seu formato, a subcomissão pode formular projetos de lei, apresentar requerimentos e buscar informações, que podem passar por tramitação através da comissão. "Esse espaço tem que ser valorizado, será um grupo de trabalho para dialogar junto às esferas governamentais e organismos institucionais, além de propor e realizar atividades de monitoramento, promoção, sensibilização e defesa dos direitos das crianças e adolescentes", completou Lia.

Participantes da reunião também levantaram deficiências no Estatuto da Criança e do Adolescente. Para eles, trata-se de uma legislação modelar, mas que precisa de atualizações e, sobretudo, de uma aplicação efetiva.

*Fonte: Jusbrasil*

### **BOLETIM DA CONTRICOM**

Presidente da CONTRICOM

**Francisco Chagas Costa – Mazinho**

Secretário para Assuntos de Comunicação

**Luis Carneiro Rocha**

Redação e Edição

**Instituto Dois Candangos (DF)**