

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 003

10/01/00



DISPENSA DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA

ELEMENTOS NECESSÁRIOS PARA A DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

Estão previstas no artigo 482 da CLT, as hipóteses em que configuram a dispensa do empregado por justa causa.

O dispositivo está diretamente combinado com o art. 493 da CLT ao determinar que “constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza apresentem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

A justa causa, em verdade, para propiciar a rescisão de contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, reveste-se como um ato doloso ou culposo de natureza grave que impeça a continuação da relação empregatícia.

Sobre a matéria, a doutrina não é pacífica mas, alguns pontos não propiciam maiores indagações, como por exemplo os “elementos que caracterizam a justa causa”.

Para que possamos estudar melhor sobre o assunto, consultamos o Livro “Curso de Direito do Trabalho”, de Mozart Victor Russomano, Eminentíssimo Ministro do TST, em suas páginas 209 e 210.

O autor, qualificou como sendo três as características essenciais dos elementos da justa causa, quais sejam:

- **GRAVIDADE:**

A gravidade deve ser entendida de que a Justa Causa não se confunde com as faltas leves para as quais estão reservadas as penas disciplinares brandas (da admoestação verbal à suspensão por 30 dias consecutivos), mas, a gravidade que a caracteriza tem apenas a relevância suficiente para incompatibilizar o trabalhador com o empresário.

Não chega a ser aquela gravidade excepcional, prevista no art. 493 da CLT, exigida para a despedida do trabalhador estável.

- **IMEDIATIDADE:**

A imediatidade estabelece um vínculo de relação direta à justa causa alegada e à despedida imposta ao trabalhador. Essa imediação tem como consequência lógica, a afirmativa de que a despedida se legitima (ou não) pelo fato que lhe dá causa. Assim, se o trabalhador é despedido por motivo não comprovado, a rescisão será considerada injusta, mesmo que, durante a instrução do processo, se venha a descobrir a prática de outros atos, até então desconhecidos, que constituam justa causa.

A verificação *a posteriori*, da existência de um motivo para a despedida ultimada não influi na legitimação desta, por falta de imediatidade entre a falta e o ato de rescisão contratual praticado pelo empregador.

- **ATUALIDADE:**

A atualidade é um dos elementos da justa causa que provoca maiores controvérsias práticas. A regra dominante é que as faltas antigas não podem gerar punições. Servem como precedente, isto é, como critério para a avaliação da falta atual; por si, não tem eficácia para

justificar a despedida. Se não for assim, o trabalhador que tiver a infelicidade de cometer uma falta permanecerá, sempre, indefeso, à disposição do empresário.

FALTAS GRAVES - MODALIDADES

ABANDONO DE EMPREGO	
Consiste:	pelo não comparecimento ao serviço por 30 ou mais dias, sem nenhuma justificativa (legal ou administrativa).
Provas:	quando se conhece o endereço do empregado, manda-se carta registrada (AR) ou através de fonegrama (serviço TELES 135) com cópia confirmatória, dando prazo de 24 a 48 horas para comparecimento na empresa. Se não há o comparecimento, então há o abandono e se comparece, porém não se justifica, de qualquer maneira há justa causa, pois é caracterizado desídia (veja adiante desídia).
Exemplo:	o empregado ausenta-se do trabalho, por mais de 30 dias, cuidando de seus problemas pessoais, sem comunicar a empresa.
Jurisprudência:	Súmula nº 32 do TST: “ Configura-se o abandono de emprego quando o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 dias, após a cessação do benefício previdenciário, nem justificar o motivo de não o fazer.” Súmula nº 62 do TST: “ O prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito contra o empregado que incorre em abandono de emprego, é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.” Súmula nº 73 do TST: “ Falta grave, salvo a de abandono de emprego, praticada pelo empregado no decurso do prazo do aviso prévio, dado pelo empregador, retira àquele qualquer direito a indenização.” “ A prova do ânimo de abandonar o emprego constitui elemento essencial da existência da justa causa, em ordem de autorizar a resilição do contrato por parte do empregador. Não o tem empregado que, atempadamente, e nos termos do regulamento da empresa, licenciou-se, ficando suspenso, o contrato, para evitar transferência compulsória indesejada (TRT, 10ª Reg. RO 3007/85, Pena Jr., Ac. 1ª T., 2973/86). “ “ Tem-se como correta a despedida por justa causa motivada por abandono de emprego (TST, AI 3098/90.1, Hylo Gurgel, Ac. 2ª T. 2004/90.1).” “Empregado que se afasta do serviço para socorrer familiar em situação de emergência, pedindo antes licença, ainda que não concedida, e reapresentando-se a seguir, não manifesta o <i>animus</i> de abandonar o emprego, pelo que é injusta a sua dispensa sob esse pretexto (TRT-PA, RO 3074/90, Itair Silva, Ac. 1229/91).” “Ausências injustificadas seguidas caracterizam o abandono e atestado médico a que falta solenidade essencial e os requisitos no Enunciado nº 122, do C. TST, que se aplica por analogia, não o elidem. Nenhuma regra jurídica sanciona a necessidade do transcurso de 30 dias para que fique caracterizado o abandono. O empregado tem o dever de elementar de diligência, e a confiança é conteúdo de qualquer contrato. Importando as ausências seguida em quebra objetiva desses requisitos, configurou-se o abandono (TRT - 10R - 1T - Ac. nº 1928/92)”.

CONDENAÇÃO CRIMINAL	
Consiste:	condenação criminal do empregado, passado em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.
Provas:	o próprio processo julgado.
Exemplo:	o empregado assaltou um banco e foi condenado a 5 anos de prisão, por decisão irrecorrível da justiça.
Jurisprudência:	“ Absolvição criminal. Provada a prática de atos de improbidade e a incontinência de conduta ou mau procedimento, julga-se procedente o inquérito judicial, embora absolvido o empregado no processo crime (TFR, RO 8763-RS, José Cândido). “ “ A suspensão da execução da pena criminal, por si só, não afasta a possibilidade de caracterização da justa causa para dispensa se, residualmente, foi alegado e demonstrado o mau procedimento do empregado, cuja conduta culminou com a condenação criminal (TST, RR 40462/91.0, Mendes de Freitas, Ac. 3ª T. 4808/92).”

DESÍDIA	
Consiste:	na negligência, imprudência e desinteresse pelo trabalho (falta culposa, não dolosa).
Provas:	nos casos de faltas e atrasos, bastam as fichas de controle, como cartões de ponto, livro ou ficha.
Exemplo:	o empregado chega freqüentemente atrasado ao trabalho, sem nenhuma justificativa, não sendo suficiente, as punições disciplinares, aplicadas anteriormente.
Jurisprudência:	“ Desídia caracteriza-se pela repetição de faltas. Sem a prova da aplicação de advertência ou suspensão, não há configuração de desídia. Faltas, seja em que número for, se não advertido ou punido o empregado, são tidas como perdoadas ou justificadas (TST, RR 7371/86.4, Barata Silva, Ac. 2ª T., 2217/87). “ “Caracteriza-se como desidioso no desempenho de sua obrigação contratual o médico que, tendo realizado cirurgia em menor, abandona o seu dever de assistência ao paciente, ausentando-se do trabalho por vários dias, ocasionando a perda do órgão, por necrose devida ao mau atendimento, sobretudo se prova técnica conclui por imperícia, negligência e imprudência do reclamante como causa do agravamento da situação do paciente (TFR, RO 5609-PE, Dias Trindade, Ac. 1ª T.).” “Persistindo as faltas e atrasos no serviço após a aplicação das penalidades de advertência e suspensão, caracteriza-se a desídia (TFR, RO 7346-RJ, Assis Toledo). “ Constitui justa causa - desídia - faltas injustificadas reiteradas, atrasos ao serviço e saídas adiantadas, em ordem de autorizar a rescisão do pacto laboral (TRT, 10ª Reg., RO 2194/85, João Rosa, Ac. 1ª T., 2446/86).”.

EMBRIAGUEZ	
Consiste:	perda do controle de suas faculdades mentais, sendo incapaz de conduzir suas tarefas com perícia, sob efeito do álcool (estende-se também ao tóxico ou entorpecente).
Provas:	que o empregado estava embriagado e fora da situação normal de sobriedade e que isso ocorreu no horário de trabalho.
Exemplo:	o motorista da empresa, visivelmente embriagado, mal conseguia colocar a chave de ignição no contato do caminhão.
Jurisprudência:	“A falta cometida pelo empregado para ensejar o rompimento do contrato de trabalho sem ônus para o empregador, deve ser cabal e inquestionavelmente provada. Tal não ocorre se a única testemunha trazida a Juízo é a mesma cujas acusações culminaram com a dispensa do reclamante e cujo depoimento não especifica detalhes importantes como o dia da ocorrência da embriaguez e o nome do outro empregado que teria encontrado garrafas de aguardente, vazias, no local de trabalho do autor (TRT, 10ª Reg., RO 2342/84, Wilton Rodrigues, Ac. 1ª T., 887/86).” “ Há justa causa para a dispensa quando o motorista da empresa, em visível estado de embriaguez ao serviço, provoca acidente, com o veículo que dirigia, de propriedade da reclamada (TRT, 10ª Reg. RO 2987/84, Satyro e Souza, Ac. 1ª T., 2639/85).”

ATO LESIVO DA HONRA E BOA FAMA	
Consiste:	caluniar, injuriar, difamar, etc., qualquer pessoa, salvo legítima defesa, dentro ou fora da empresa, de maneira que venha a conturbar o ambiente de trabalho.

Provas:	que o empregado agiu conscientemente.
Exemplo:	o empregado provoca boatos, sem ter conhecimento da causa, de que o seu chefe receptava materiais contrabandeados, beneficiando a empresa.
Jurisprudência:	“Briga em legítima defesa, fora do estabelecimento do trabalho, não pode ser considerada justa causa para despedimento do obreiro, ainda que se trate de ex-presidiário (TST, RR 7759/84, Ramor Barbosa, Ac. 3ª T., 5666/85).” “Não comete justa causa empregado que, agredido injustamente por outro empregado, usa dos meios disponíveis e necessários para repelir a agressão de que estava sendo vítima. Inexistente excesso de defesa, como quer a empresa, na medida em que o reclamante já fora atingido na testa com golpes de cassete e para defender-se usou da mesma espécie de arma, bem como faca que também era utilizada pelo agressor. Legítima defesa configurada e que, na forma do art. 482, “j”, da CLT, afasta a alegação de justa causa (TRT-PR, RO 2386/85, Euclides Rocha, Ac. 2ª T., 2449/86).” “Ainda que o empregado tenha um passado funcional ilibado, ofender e desrespeitar superior hierárquico é atitude suficientemente grave para justificar a imediata rescisão contratual (TRT, 10ª Reg. RO 642/85, Fernando Damasceno, Ac. 1ª T., 2980/85).” “Há justa causa para dispensa quando o empregado apodera-se de uma faca no momento, da discussão com o empregador, independentemente da dúvida existente sobre a quem atribuir a iniciativa da agressão (TRT, 10ª Reg. RO 2741/84, Satyro e Souza, Ac. 1ª T., 2070/85).”

IMPROBIDADE	
Consiste:	praticar qualquer ato de desonestidade, fraudes, desvios ou má-fé, no meio em que o empregado vive e trabalha.
Provas:	demonstração do furto ou apropriação, de preferência através de inquérito policial (Boletim de Ocorrência Policial - BO).
Exemplo:	o empregado desviou indevidamente mercadorias da empresa.
Jurisprudência:	“Se o empregado retém valores que pertencem à empresa, simulando na prestação de contas, caracteriza falta grave. Incabível autodeterminar-se um ressarcimento por ter assinado o vale referente ao cheque anteriormente não recebido do cliente, porque não é credor da empresa do valor correspondente e sim devedor. O arbítrio em quitar-se do que não é credor é ato de improbidade, ainda mais quando se trata de vendedor-cobrador (TST, RR 4299/85.5, Marcelo Pimentel, Ac. 2ª T., 1372/86). “. “Incorre em falta grave, ensejadora da rescisão de contrato de trabalho, o empregado estável que pratica atos de improbidade, afetando o elemento fiduciário da relação de emprego, e manifestamente, se apresenta desidioso no cumprimento de seus deveres (TFR, RO 1458-DF, Dias Trindade, Ac. 1ª T.).” “Improbidade. A imputação de improbidade ao empregado para seu despedimento sumário é a mais grave das hipóteses contempladas pelo art. 482 consolidado. Como tal, deve ser provada de modo irrefutável sob pena de sua imprestabilidade para este fim (TRT-SP, RO 028600013495, Délvio Buffulin, Ac. 8ª T., 8404/87).” “Justa causa - Prova. A justa causa, como pena máxima, que autoriza a rescisão do contrato de trabalho sem ônus para o empregador, há de ser cumpridamente provada, de modo a deixar indubitado o ato ilícito do empregado, de violação de alguma obrigação legal ou contratual. Em se tratando de improbidade, é a desonestidade que precisa ser provada, para ensejar a despedida por justa causa. Se a prova, no entanto, é frágil, com documentos particulares não ratificados em Juízo, não há como acolher-se a imputação feita ao empregado (TRT, 10ª Reg., RO 53/86, Satyro e Souza, Ac. 4ª T., 53/87).” “Comete justa causa para a despedida o empregado que junto com pessoas estranhas aos quadros de sua empregadora participa da venda irregular de ingressos, ficando com parte do resultado (TRT-PR, RO 926/86, Indalécio Gomes, Ac. 1ª T.).”

INCONTINÊNCIA DE CONDUTA	
Consiste:	comportamento desordenado do empregado, na sua vida particular, não sendo compatível com as exigências do seu cargo na empresa.
Provas:	testemunhas ou inquérito policial (BO - Boletim de ocorrência)
Exemplo:	o gerente de pessoal que convive com amigos ligados às atividades de contrabando de mercadorias.
Jurisprudência:	“Incontinência - Despedida. A incontinência de conduta deve ficar devidamente comprovada, caracterizando-se pela repetida prática de excessos morais. Como tal não se há de considerar quem, após 16 anos de serviço sem a mais leve punição, teria empregado expressões chulas em transmissão via telex. O fato isolado noticiado nos autos não incompatibiliza o servidor com a prestação do serviço (TFR, RO 9166-BA, Costa Lima).”.

INDISCIPLINA	
Consiste:	descumprimento do regulamento interno da empresa.
Provas:	que o empregado estava ciente das normas contidas no regulamento interno da empresa e não as cumpriu.
Exemplo:	o empregado fuma, quando naquele setor de trabalho é proibido.
Jurisprudência:	“Dá justa causa para sua dispensa, o empregado, vigilante, com passado funcional não isento de mácula e que abandona seu posto para receber, em local isolado, pessoa estranha aos quadros da empresa, afrontando proibição do empregador (TRT-PR, RO 776/86, Carmem Ganem, Ac. 2ª T., 2125/86).”.

INSUBORDINAÇÃO	
Consiste:	descumprimento à uma determinada ordem dada diretamente pelo seu superior hierárquico.
Provas:	que o empregado recebeu a ordem, de forma clara e dentro de suas incumbências, de seu superior hierárquico e que a ordem não foi cumprida.
Exemplo:	o empregado recusou-se a cumprir uma tarefa determinada pelo seu chefe, que estava dentro de suas incumbências.
Jurisprudência:	“A recusa do empregado em cumprir determinações de seus superiores, dentro das atribuições inerentes ao emprego, perfaz a falta grave de insubordinação, ensejadora da rescisão unilateral do contrato de emprego (TFR, RO 6929-SP, Dias Trindade, Ac. 1ª T.).”. “Configuração. Empregado que desacata o chefe com expressão desrespeitosa, merece a dispensa com justa causa (TRT-SP, RO 02850245989, José Serson, Ac. 6ª T., 11236/87).”. “Ainda que o empregado tenha um passado funcional ilibado, ofender e desrespeitar superior hierárquico é atitude suficientemente grave para justificar a imediata rescisão contratual (art. 482, “k”, da CLT) (TRT, 10ª Reg., RO 1095/85, Fernando Damasceno, Ac. 1ª T., 1032/86).”. “Provada a desobediência a ordens diretas de superior hierárquico, comete o obreiro ato de insubordinação que determina o rompimento do pacto laboral por justo motivo (TRT, 10ª Reg., RO 2235/85, Câmara Portocarrero, Ac. 2ª T., 2589/86).”.

MAU PROCEDIMENTO	
Consiste:	procedimento do empregado que traduz má-fé, que também pode ser improbidade, e, para alguns juristas é o mesmo que incontinência de conduta.
Provas:	que o empregado, não apresentando nenhuma debilidade mental, cometeu ato imoral e que o ambiente da empresa não justificava semelhante conduta.
Exemplo:	o empregado, sem conhecimento de causa, promove um boato, causando dano ao empregador.
Jurisprudência:	“Patente o mau procedimento do empregado surpreendido pela vigilância da empresa, nas proximidades da mesma, mas em seu horário de trabalho e sem justificar os motivos na sindicância realizada na oportunidade. Irrelevante, no caso, para a configuração da falta grave trabalhista a inexistência de comprometimento na área policial (TRT-SP, RO 137/84,

	Marcondes Machado, Ac. 3ª T., 16927/85).” “A legítima defesa se caracteriza quando se tenta repelir injusta agressão, que está acontecendo ou prestes a acontecer. Reação premeditada não caracteriza legítima defesa (TRT, 10ª Reg., RO 2324/84, Oswaldo Neme, Ac. TP, 1979/85, DJU 29/10/85, p. 19329).”
--	---

NEGOCIAÇÃO HABITUAL	
Consiste:	realizar habitualmente, negócios que concorra diretamente com o seu empregador, causando prejuízos de maneira direta ou indireta.
Provas:	que o empregado concretizou vários negócios de maneira que direta ou indiretamente a empresa sofreu danos.
Exemplo:	o empregado monta um estabelecimento similar ao seu empregador prejudicando o rendimento do seu faturamento.
Jurisprudência:	“Trabalhando o autor em dois estabelecimentos congêneres e fazendo propaganda de um deles de forma ostensiva e em meios de circulação local, comete falta grave de concorrência prevista na letra “a”, do art. 482 da CLT (TRT, 10ª Reg. RO 2539/85, Francisco Leocádio, Ac. 2ª T., 4150/86)”.

OFENSAS FÍSICAS	
Consiste:	agredir fisicamente, qualquer pessoa, dentro ou fora da empresa, salvo legítima defesa.
Provas:	que o empregado agrediu e não estava em legítima defesa; que não estava apenas respondendo a insulto, mas tomou a iniciativa.
Exemplo:	o empregado dá um soco no seu colega de trabalho.
Jurisprudência:	“A legítima defesa se caracteriza quando se tenta repelir injusta agressão, que está acontecendo ou prestes a acontecer. Reação premeditada não caracteriza legítima defesa (TRT, 10ª Reg., RO 2324/84, Oswaldo Neme, Ac. TP, 1979/85, DJU 29/10/85, p. 19329).”

PRÁTICA CONSTANTE DE JOGOS DE AZAR	
Consiste:	jogar com habitualidade, quando o jogo depende exclusivamente de sorte, envolvendo quantias significantes.
Provas:	que o empregado, dentro ou fora do serviço, habitualmente faz apostas envolvendo quantias expressivas.
Exemplo:	o empregado joga no “bicho”, envolvendo quantias expressivas, de maneira habitual.

SEGURANÇA NACIONAL - ATO QUE ATENTE CONTRA	
Consiste:	prática de ato que atente contra a segurança nacional, mediante o inquérito administrativo para apuração de falta grave, expedida pela Justiça do Trabalho.
Provas:	que houve a prática pelo empregado e que esteja comprovado através de inquérito apurado pela Justiça do Trabalho.
Exemplo:	o empregado que promoveu ou encabeçou paralisação de atividades essenciais.
Jurisprudência:	“Falece competência à Justiça do Trabalho para determinar reintegração ou indenização de empregado demitido com base nos Atos Institucionais (Súmula nº 150 do TST)” “Falece competência à Justiça do Trabalho para determinar reintegração de empregado demitido com base nos Atos Institucionais. Interpretação do TST: na forma da jurisprudência do STF os atos institucionais insuscetíveis de apreciação pelo Judiciário são do Governo Federal; os estaduais não têm essa prerrogativa (TST, Ac., 3ª T., 727/70, LTr 35/24).”

VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA	
Consiste:	divulgar indevidamente os segredos da empresa, mesmo que possa causar um prejuízo remoto, imediato ou provável.
Provas:	que o empregado divulgou o segredo, ciente de sua restrição.
Exemplo:	o empregado divulga um plano estratégico ao concorrente da empresa.



RESUMO - INFORMAÇÕES

SALÁRIO MÍNIMO A PARTIR DE 01/05/99 - MP 1.933-9/00

A Medida Provisória nº 1.933-9, de 06/01/00, DOU de 07/01/00, fixou em R\$ 136,00 mensais, o novo salário mínimo nacional a vigorar a partir de 01/05/99 e os benefícios mantidos pela Previdência Social a partir de 01/06/99, e convalidou a MP nº 1.933-8, de 09/12/99.

SALÁRIO MÍNIMO A PARTIR DE MAIO DE 1996 - NOVA TABELA DE DESCONTOS DO INSS - ALTERAÇÃO NAS ALÍQUOTAS DO CONTRIBUINTE INDIVIDUAL E CORREÇÃO DOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS - MP 1.945-47/00

A Medida Provisória nº 1.945-47, de 06/01/00, DOU de 07/01/00, reeditou e convalidou os atos praticados pela MP nº 1.945-46, de 09/12/99. Entre outros, fixou em R\$ 112,00 o novo salário mínimo nacional a partir de maio/96. Na área da Previdência Social, a tabela de descontos do INSS de empregados, a partir de maio/96, será corrigida pelo mesmos índices que corrigem os benefícios da prestação continuada (SELIC); todos os contribuintes individuais passam a contribuir 20% sobre o salário-de-contribuição, o que significa dizer que, os 10% das primeiras 3 faixas passam para 20%; e a correção dos benefícios mantidos pela previdência, a partir de maio/96, passam a ser com base no IGP-DI da FGV.

SALÁRIO MÍNIMO A PARTIR DE 01/05/97 - MP 1.946-35/00

A Medida Provisória nº 1.946-35, de 06/01/00, DOU de 07/01/00, reeditou e convalidou os atos praticados com base na Medida Provisória nº 1.946-34, de 09/12/99. A referida MP, fixou em R\$ 120,00, o salário mínimo a partir de 01/05/97 e também reajustou em 7,76% os benefícios mantidos pela Previdência Social a partir de 01/06/97.

SALÁRIO MÍNIMO A PARTIR DE 01/05/98 - MP 1.947-22/00

A Medida Provisória nº 1.947-22, de 06/01/00, DOU de 07/01/00, reeditou e convalidou os atos praticados com base na Medida Provisória nº 1.947-21, de 09/12/99. A referida MP, fixou em R\$ 130,00 o novo salário mínimo a partir de 01/05/98. O reajuste foi de 4,81% + 3,362% a título de aumento real.

PLANO REAL - MEDIDAS COMPLEMENTARES - MP 1.950-59/00

A Medida Provisória nº 1.950-59, de 06/01/00, DOU de 07/01/00, reeditou, convalidou e revogou a MP nº 1.950-58, de 09/12/99, que trouxe medidas complementares ao Plano Real, desindexando a economia e criando a livre negociação salarial.

CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL - BANCO DE HORAS - PAT - MP 1.952-19/00

A Medida Provisória nº 1.952-19, de 06/01/00, DOU de 07/01/00, alterou a CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial e ampliar o prazo fixado no § 2º do art. 59; alterou a Lei nº 6.321, de 14/04/76, para facultar a extensão do benefício do PAT ao trabalhador dispensado; e convalidou a MP nº 1.952-18, de 09/12/99. Em síntese, temos: o contrato parcial tem limitação de 25 horas semanais; a opção para esta modalidade de contrato é extensivo aos atuais empregados, existentes na empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva; o salário a ser pago é proporcional à sua jornada de trabalho, em relação aqueles com jornada integral; o empregado não poderá realizar horas extras; o empregado tem direito a férias após completado o período aquisitivo de 12 meses, conforme a tabela específica, no entanto, havendo mais 7 faltas injustificadas, ficará reduzido à metade; o empregado não tem direito à conversão em abono pecuniário e nem gozar em dois períodos; a empresa poderá incluir esses empregados nas férias coletivas; aplicam-se todas as normas da CLT aos empregados regidos por esta modalidade de contrato, desde que não conflitante com esta MP; a empresa, independentemente da opção por esta modalidade de contrato, poderá estender os benefícios do PAT, aos seus empregados dispensados, por período de até 6 meses; as horas acumuladas no banco de horas, devidamente prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, poderá ser compensado em até 12 meses.

COOPERATIVAS - CONTRIBUIÇÃO PARA SESCOOP - MP 1.961-18/00

A Medida Provisória nº 1.961-18, de 06/01/00, DOU de 07/01/00, dispôs sobre o Programa de Revitalização de Cooperativas de Produção Agropecuária - RECOOP, autorizou a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP, e convalidou a MP nº 1.961-17, de 09/12/99. De acordo com a MP, desde 01/01/99 as cooperativas passam a contribuir 2,5% sobre o montante da remuneração paga a todos os empregados para SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo, em substituição a contribuição de mesma espécie (SENAI, SESI, SENAC, SESC, SENAT, SEST, SENAR).

CONVÊNIO DA PREVIDÊNCIA LEVA O INSS ATÉ AS EMPRESAS

São 800 mil trabalhadores beneficiados pelo projeto

Mais de 800 mil trabalhadores não precisam mais sair dos seus locais de trabalho para requerer benefícios ao INSS. É o projeto Prisma Empresa, que monta unidades do Instituto nas empresas conveniadas com a Previdência Social, atendendo os seus empregados com maior rapidez e segurança.

Segundo o presidente do INSS, Crésio de Matos Rolim, o projeto traz vantagens também para as empresas, que evitam deslocamentos desnecessários de empregados, e para a Previdência Social, que deixa de receber uma quantidade razoável de pessoas nas suas agências.

Hoje, existem 98 postos implantados em 168 empresas, beneficiando diretamente a 809.868 empregados. Apenas no mês de novembro, foram pagos 29.914 benefícios por esse sistema, no valor de R\$ 43,4 milhões. No mesmo mês foram feitas 1.747 novas concessões, correspondentes a R\$ 3,8 milhões. A média mensal de pedidos de aposentadorias e pensões é de 2,5 mil.

Para realizar o convênio com o INSS, a empresa deve ter mais de quatro mil pessoas em seu quadro de pessoal. As que têm menor número de empregados, podem fazer um pool com outras e montar postos comuns.

São de responsabilidade das empresas o espaço físico, os equipamentos e as pessoas para atender os trabalhadores. O INSS implanta o sistema informatizado, treina os funcionários e supervisiona a concessão de benefícios, analisando os dados e conferindo os documentos.

Além de poderem solicitar benefícios, os empregados atendidos pelo Prisma Empresa podem fazer exames médico-periciais iniciais, homologação de laudos médicos e obter todas as informações disponíveis nas Agências da Previdência Social. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 28/12/99.*

INFORMÁTICA FACILITA A CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE

Sistema informatizado vai liberar benefícios no mesmo dia da perícia

A Previdência Social iniciou, em Salvador, os testes do novo Sistema de Benefícios por Incapacidade (SABI), que deverá ser lançado no início do próximo ano, a começar pelo Rio de Janeiro. Pelo novo Sistema, os benefícios que necessitem de perícia médica para serem concedidos, como auxílios-doença ou aposentadoria por invalidez poderão ser concedidos no mesmo dia da realização dos exames periciais.

O objetivo do Sistema é desburocratizar a concessão dos benefícios por incapacidade, já que, atualmente, esses benefícios levam mais de 11 dias para serem liberados, depois da realização da perícia.

Outra novidade do Sistema é que os exames poderão ser feitos fora das dependências da Previdência Social, agilizando o atendimento. Médicos credenciados poderão fazer as perícias em seus consultórios, em clínicas ou hospitais que estarão ligados à Previdência por computador. Assim que o segurado entrar com o pedido de concessão, a perícia será agendada eletronicamente e o atendimento poderá ser feito no local que for mais conveniente para o beneficiário.

De acordo com coordenador-geral dos Benefícios por Incapacidade, César Augusto de Oliveira, esse projeto não atenderá apenas à Perícia Médica. "Essa é uma nova forma de gerenciar os benefícios por incapacidade. Estamos informatizando todo o processo – a concessão, a perícia médica, a reabilitação profissional, e até o encaminhamento de processos à Junta e Conselho de Recursos", afirmou. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 28/12/99.*

ORNÉLAS ANUNCIA IMPLANTAÇÃO DE 223 NOVAS AGÊNCIAS

As novas unidades devem atender mais de 1,8 milhão de pessoas por mês

O Ministro Waldeck Ornélas anunciou a implantação de 223 novas Agências da Previdência Social no primeiro semestre do ano 2000. Juntas, elas aumentarão em mais de 1,8 milhão, a capacidade de atendimento mensal aos segurados e contribuintes do INSS.

Mais de 100 obras que irão transformar velhos postos em Agências já estão sendo licitadas e as outras licitações devem acontecer ainda no início do próximo ano.

As Agências da Previdência Social são totalmente informatizadas e reúnem todos os serviços, antes dispersos pelos Postos de Benefícios, Arrecadação e Procuradoria, evitando deslocamentos desnecessários. As agências oferecem também serviços de auto-atendimento – PREVfácil, dispensando a interferência de servidores, que ficam disponíveis para atendimentos personalizados.

Atualmente, 60 unidades estão em funcionamento em todo o País, onde mais de 3,7 milhões de pessoas foram atendidas. Com a abertura ao público da Agência de Rio Branco, no Acre, em janeiro próximo, todos os estados brasileiros passam a usufruir da nova forma de atendimento da Previdência. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 29/12/99.*

INSS LOCALIZA QUASE 30 MIL BENS DE EMPRESAS DEVEDORAS

Valor do patrimônio chega a R\$ 8,5 bi e estão em 21 estados

Os auditores fiscais do Ministério da Previdência e Assistência Social localizaram, de janeiro a dezembro do ano passado, 23.974 bens de 1.045 empresas devedoras da Previdência Social avaliados em mais de R\$8,5 bilhões. Os fiscais atuaram em 21 estados brasileiros na busca de patrimônios daquelas empresas devedoras e inscritas em Dívida Ativa. O valor dos débitos está estimado em R\$8,04 bilhões.

Do total de bens localizados, 16.200 são imóveis urbanos, 4.303 são veículos e 2.183 referem-se a propriedades rurais. Os fiscais encontraram outras 1.498 benfeitorias e ainda 375 participações societárias, 93 aeronaves, 65 embarcações, além de jóias e aplicações financeiras. Os auditores fiscais da previdência realizaram pesquisa também nas unidades da Procuradoria do INSS nos 21 estados para selecionar os devedores que não dispõem de bens para penhora.

O Estado de São Paulo é responsável por mais de R\$2,7 bilhões do valor total dos bens levantados pelos fiscais em 293 empresas pesquisadas. O valor de mercado do patrimônio localizado no estado é estimado em R\$3,5 bilhões. Em segundo lugar está o Estado do Rio de Janeiro, com um débito de R\$1,7 bilhão referente a 52 empresas. O valor dos bens apurados no Rio é de aproximadamente R\$927 milhões. Já as 49 empresas pesquisadas em Minas Gerais têm um débito previdenciário de R\$795,8 milhões. Essas empresas possuem um patrimônio passível de penhora calculado em R\$1,9 bilhão.

Segundo o diretor de Arrecadação do INSS, Luiz Alberto Lazinho, as certidões dos bens localizados pelos fiscais são encaminhadas às unidades da Procuradoria nos estados para posterior penhora do patrimônio e tomada de providências com o objetivo de que a Previdência Social recupere seus créditos. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 10/01/00.*

LEI OBRIGA MINISTROS E SECRETÁRIOS A DESCONTAREM O INSS

Como qualquer trabalhador, a pessoa que ocupa esses cargos recolhem 11%

Agora, os ministros de Estado têm de contribuir para o INSS como qualquer trabalhador. Desde o último dia 29/11, quando entrou em vigor a Lei 9.876, os ministros passaram a ser contribuintes obrigatórios da Previdência, equiparados a segurados empregados. A mesma regra vale para os secretários estaduais, municipais e distritais.

Assim, tanto os ministros quanto os secretários têm agora as mesmas obrigações e direitos previdenciários de qualquer cidadão na condição de empregado: contribuem com 11% de sua remuneração até o teto do salário-de-contribuição, que hoje é de R\$ 1.255,32. Já o órgão empregador paga 21% do total da remuneração.

Antes, se os ministros não fossem filiados a outro regime previdenciário, poderiam recolher como facultativos. Isso significava que eles só contribuíam para a Previdência, se quisessem. No caso dos secretários estaduais, municipais e distritais, dependendo da legislação de origem, poderia ocorrer o mesmo.

Além disso, a nova Lei também prevê que os ministros e todos os servidores cedidos/requisitados, de um modo geral, somente terão vínculo com o INSS se não estiverem amparados por outro regime previdenciário. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 11/01/00.*

**Para fazer a sua assinatura,
entre no site www.sato.adm.br**

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
"fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"