

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 041	21/05/2024

Sumário:

- ATO DE IMPROBIDADE - DISPENSA POR JUSTA CAUSA - GENERALIDADES
- DESAPOSENTAÇÃO - PROCESSO E SUAS IMPLICAÇÕES - GENERALIDADES
- FGTS - SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE DOS RECOLHIMENTOS - ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - CALAMIDADE PÚBLICA



ATO DE IMPROBIDADE - DISPENSA POR JUSTA CAUSA GENERALIDADES

No âmbito das relações de trabalho, a confiança entre empregado e empregador é um elemento essencial. No entanto, essa confiança pode ser abalada por atitudes desonestas que configuram atos de improbidade. Neste artigo, abordaremos o que caracteriza um ato de improbidade, exemplos práticos e as consequências para o contrato de trabalho.

O que Configura um Ato de Improbidade?

O ato de improbidade é caracterizado por atitudes desonestas do empregado, realizadas com a intenção de beneficiar a si próprio ou a terceiros. Este tipo de comportamento compromete gravemente a confiança que deve existir na relação de trabalho. Exemplos típicos incluem:

Furto de dinheiro ou produtos: Quando um empregado se apropria indevidamente de recursos ou bens da empresa, a relação de confiança é diretamente afetada.

Apresentação de atestado médico falso: Utilizar documentos médicos falsificados para justificar ausências no trabalho é outra forma comum de improbidade. Este ato não apenas prejudica o funcionamento da empresa, mas também caracteriza uma fraude contra o sistema de saúde.

Consequências para o Contrato de Trabalho

A improbidade é considerada a falta mais grave prevista no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Na maioria dos casos, a confiança necessária para a continuidade do contrato de trabalho é destruída, obrigando o empregador a rescindir o contrato imediatamente por justa causa.

Exemplos Práticos

Furto no Local de Trabalho:

Imagine um caixa de supermercado que desvia pequenas quantias de dinheiro do caixa. Esse ato de improbidade é um exemplo claro de quebra de confiança que justifica a demissão por justa causa.

Atestado Médico Falso:

Um empregado apresenta um atestado médico falso para justificar uma ausência de trabalho e prolongar suas férias. Ao descobrir a falsificação, a empresa tem motivos sólidos para a rescisão imediata do contrato por justa causa.

Procedimentos e Cuidados na Demissão por Justa Causa

Provas Robustas

A demissão por justa causa devido a um ato de improbidade requer provas robustas. O empregador deve estar preparado para documentar e demonstrar claramente a conduta desonesta do empregado. Caso contrário, corre o risco de a demissão ser revertida na justiça e, além disso, pode ser condenado a pagar indenização por danos morais ao trabalhador.

Princípio da Insignificância

Em alguns casos, os tribunais aplicam o princípio da insignificância, que considera a proporcionalidade entre a falta cometida e a pena aplicada. Por exemplo, se um empregado furta um item de valor irrisório, a demissão por justa causa pode ser considerada uma medida excessiva e, portanto, injusta.

Exemplo Prático

Se um funcionário de um escritório pega uma caneta sem permissão, a aplicação da justa causa pode ser questionada por ser desproporcional ao valor do bem furtado. Nesse caso, a empresa deve avaliar se medidas disciplinares menos severas são mais adequadas.

Considerações Finais

A improbidade abala profundamente a relação de confiança entre empregado e empregador. Para aplicar a demissão por justa causa de forma correta e justa, é essencial que o empregador reúna provas substanciais e considere a proporcionalidade da medida. O rigor na aplicação da justa causa deve ser equilibrado com a justiça e a proporcionalidade, evitando prejuízos excessivos à imagem do trabalhador.

A correta gestão desses casos garante a manutenção da integridade e da confiança no ambiente de trabalho, protegendo tanto os direitos da empresa quanto os dos empregados.



DESAPOSENTAÇÃO - PROCESSO E SUAS IMPLICAÇÕES GENERALIDADES

A desaposentação é um conceito que tem ganhado destaque entre os trabalhadores brasileiros, especialmente aqueles do setor privado, sob a gestão do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS). Trata-se da possibilidade de renunciar ou cancelar uma aposentadoria para obter outra mais vantajosa, contando com o tempo de contribuição acumulado durante o período de usufruto do benefício. Este artigo visa esclarecer o que é a desaposentação, seus fundamentos, as decisões judiciais relevantes e as iniciativas parlamentares relacionadas ao tema.

O Que é Desaposentação?

Desaposentação é o ato de renunciar a uma aposentadoria já concedida para obter um novo benefício com um valor potencialmente maior. Esse novo cálculo considera o tempo de contribuição durante o período em que a pessoa já estava aposentada. O conceito de desaposentação surgiu como uma resposta a várias insatisfações com o sistema previdenciário brasileiro, especialmente em relação aos trabalhadores que continuaram contribuindo ao INSS após se aposentarem.

Principais Razões para Desaposentação

1. Contribuição Sem Contrapartida

Algumas pessoas preenchem os requisitos para requerer aposentadoria, mas optam por não fazê-lo, continuando a contribuir ao INSS sem receber qualquer benefício adicional. Isso cria um sentimento de injustiça, já que não há retorno financeiro direto por essas contribuições adicionais.

Exemplo Prático: Maria completou 30 anos de contribuição, mas decidiu continuar trabalhando e contribuindo por mais 5 anos, sem receber nenhum benefício adicional por isso. A desaposentação permitiria a Maria recalcular sua aposentadoria, considerando esses 5 anos extras de contribuição.

2. Perda do Pecúlio

Antes do governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), os aposentados que continuavam trabalhando tinham direito ao pecúlio, que era a devolução das contribuições feitas após a aposentadoria. Esse benefício foi extinto, aumentando a demanda por desaposentação como forma de compensação.

Exemplo Prático: João se aposentou aos 55 anos e continuou trabalhando por mais 10 anos. Anteriormente, ele teria direito ao pecúlio, mas com a extinção desse benefício, João busca a desaposentação para aproveitar suas contribuições adicionais em um novo cálculo de aposentadoria.

3. Fator Previdenciário

O fator previdenciário, instituído durante o governo FHC, reduz significativamente o valor da aposentadoria para quem se aposenta mais cedo. Esse fator considera o tempo de contribuição, a idade no momento da aposentadoria e a expectativa de vida, resultando em uma redução que pode chegar a 50%.

Exemplo Prático: Pedro se aposentou aos 50 anos, mas com um benefício reduzido pelo fator previdenciário. Após continuar contribuindo por mais 10 anos, Pedro busca a desaposentação para recalcular sua aposentadoria e aumentar seu benefício.

4. Ausência de Limite de Idade

No INSS, não há um limite de idade para aposentadoria, o que faz com que muitas pessoas optem por se aposentar assim que completam o tempo de contribuição necessário, mesmo que continuem trabalhando devido ao baixo valor do benefício previdenciário.

Exemplo Prático: Ana se aposentou assim que completou 35 anos de contribuição, mas continuou trabalhando. A desaposentação permitiria a Ana recalcular seu benefício considerando os anos adicionais de contribuição após sua aposentadoria inicial.

Decisões do Judiciário

As decisões judiciais sobre a desaposentação têm sido variadas, com alguns tribunais concedendo o direito e outros negando. Em casos de concessão, algumas decisões exigem a devolução do valor recebido anteriormente, enquanto outras não.

Destaques das Decisões

STF e a Repercussão Geral: O Supremo Tribunal Federal (STF), através do Recurso Especial (RE) nº 661.256, de 2011, decidiu que qualquer decisão sobre a desaposentação terá repercussão geral, obrigando todas as demais instâncias da Justiça a seguirem esse entendimento.

Votação no STF: O relator da matéria no STF, ministro Marco Aurélio de Mello, votou pelo direito à desaposentação sem a necessidade de devolução dos valores recebidos. O processo ainda aguarda decisão final.

Decisão do STJ: Em 2013, o Superior Tribunal de Justiça (STJ), no RE nº 1.334.488, decidiu por unanimidade que os benefícios previdenciários são direitos patrimoniais disponíveis, permitindo a renúncia da aposentadoria sem a necessidade de devolução dos valores recebidos.

Iniciativas do Parlamento

Para preencher o vácuo legislativo, o senador Paulo Paim (PT/RS) apresentou o Projeto de Lei nº 91, de 2010, que autoriza a renúncia do benefício da aposentadoria para solicitar um novo cálculo com base no tempo de contribuição adicional.

Considerações Finais

Antes de solicitar a desaposentação, é crucial que os aposentados façam simulações para verificar se o novo benefício será realmente mais vantajoso. Devem ser considerados fatores como períodos sem contribuição, regras de aposentadoria anteriores mais favoráveis e a duração do trabalho após a aposentadoria inicial.

Recomendações: Tanto trabalhadores do setor privado quanto servidores públicos devem analisar cuidadosamente os prós e contras antes de buscar a desaposentação judicialmente. Em casos onde a devolução dos valores recebidos é exigida, é essencial garantir que o novo benefício compensará essa devolução para evitar prejuízos financeiros.



FGTS - SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE DOS RECOLHIMENTOS ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - CALAMIDADE PÚBLICA

A Portaria nº 763, de 20/05/24, DOU de 20/05/24, Edição Extra, do Ministério do Trabalho e Emprego, autorizou a suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS para os empregadores situados no município de Picada Café, no Estado do Rio Grande do Sul, alcançado por estado de calamidade pública reconhecido pelo Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição da República, e tendo em vista o disposto no art. 2º e no art. 17 da Lei nº 14.437, de 15 de agosto de 2022, no inciso XV do art. 46 da Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, no Decreto do Estado do Rio Grande do Sul nº 57.596, de 1º maio de 2024, e alterações posteriores, na Portaria MTE nº 729, de 15 de maio de 2024, e na Portaria da Secretaria Nacional de Proteção e Defesa Civil do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional nº 1.636, de 15 de maio de 2024, bem como no Processo nº 19966.202954/2024-51, resolve:

Art. 1º - Autorizar, nos termos previstos na Portaria MTE nº 729, de 15 de maio de 2024, a suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, referentes às competências de abril a julho de 2024, devidos por empregadores situados no município de Picada Café, no Estado do Rio Grande do Sul, alcançado pelo estado de calamidade reconhecido pela Portaria nº 1.636, de 15 de maio de 2024, da Secretaria Nacional de Proteção e Defesa Civil do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO