

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

## Relatório Trabalhista

Nº 030

12/04/2024

### Sumário:

- **ABANDONO DE EMPREGO - GENERALIDADES**
- **APOSENTADORIA POR INVALIDEZ E O AUXÍLIO DOENÇA - GENERALIDADES**
- **MUSICOTERAPEUTA - ATIVIDADE PROFISSIONAL - REGULAMENTAÇÃO**
- **CADASTRO NACIONAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS - CNIS - RELAÇÃO DOS INDICADORES - ALTERAÇÃO DO ANEXO V**
- **ATENDIMENTO PRESENCIAL NAS AGÊNCIAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL DO INSS - ALTERAÇÃO**



## ABANDONO DE EMPREGO GENERALIDADES

O abandono de emprego, embora pareça improvável em tempos de desemprego e instabilidade econômica, é uma ocorrência mais comum do que se pensa. Esta situação, na maioria das vezes, conduz à demissão por justa causa, entretanto, é crucial que os empregadores ajam de acordo com os procedimentos legais. Neste artigo, vamos explorar detalhadamente os aspectos do abandono de emprego, desde a sua caracterização até os direitos do empregado demitido nessa condição.

### Caracterização do Abandono de Emprego

O abandono de emprego é definido quando um funcionário deixa de comparecer ao trabalho por diversos dias consecutivos sem apresentar qualquer justificativa ou comunicado ao empregador. Esta ausência prolongada indica a falta de intenção do empregado em continuar exercendo suas funções na empresa. É fundamental distinguir o abandono de emprego de um pedido de demissão, pois no último o empregado formaliza sua saída seguindo os procedimentos legais estabelecidos.

### Motivos Comuns do Abandono de Emprego

Os motivos que levam um empregado a abandonar seu emprego podem variar, mas alguns são mais recorrentes:

- Necessidade de dedicar mais tempo a outro emprego;
- Melhor remuneração em outro emprego;

- Insatisfação no trabalho e falta de comunicação com os superiores;
- Emergências familiares, acidentes, doenças ou internações sem possibilidade de contato com o empregador.

### **Legislação e Procedimentos Legais**

Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não estabeleça um prazo específico para caracterizar o abandono de emprego, os tribunais consideram geralmente 30 dias de ausência injustificada como prolongada. No entanto, evidências claras de abandono, como o empregado trabalhando em outro emprego no mesmo horário, podem justificar a demissão por justa causa antes desse prazo. É imprescindível que o empregador comprove o abandono para configurar a justa causa.

### **Procedimentos da Empresa e Retorno do Empregado**

Ao se deparar com a ausência injustificada de um empregado, a empresa deve tentar contatá-lo para entender a situação. Caso não obtenha sucesso, deve registrar todas as tentativas de comunicação. Se o empregado não responder às convocações da empresa, esta pode realizar uma notificação formal, estipulando um prazo para retorno ou justificação da ausência. Se o empregado retornar dentro deste prazo, suas ausências devem ser justificadas de acordo com os critérios estabelecidos pela CLT.

### **Determinação da Demissão por Justa Causa**

Para demitir um empregado por justa causa devido ao abandono de emprego, a empresa deve seguir os requisitos estabelecidos na CLT, incluindo os 30 dias de ausência injustificada e a comprovação das tentativas de contato. O artigo 482 da CLT prevê o abandono de emprego como um dos motivos para demissão por justa causa.

### **Direitos do Empregado no Abandono de Emprego**

Mesmo em caso de demissão por justa causa devido ao abandono de emprego, o empregado mantém alguns direitos, tais como saldo de salário proporcional aos dias trabalhados no mês anterior à ausência, salário-família proporcional, salários atrasados, e férias vencidas. No entanto, perde o direito ao aviso-prévio, seguro-desemprego, saque do FGTS e multa de 40% do FGTS.

Em resumo, o abandono de emprego é uma situação complexa que requer diligência por parte dos empregadores para garantir que todos os procedimentos legais sejam seguidos. Ao mesmo tempo, é essencial que os direitos do empregado sejam respeitados, mesmo em casos de demissão por justa causa. A transparência e a conformidade com a legislação trabalhista são fundamentais para lidar eficazmente com o abandono de emprego e suas consequências.



## **APOSENTADORIA POR INVALIDEZ E O AUXÍLIO DOENÇA GENERALIDADES**

**O sistema previdenciário brasileiro oferece diversas modalidades de aposentadoria, cada uma com seus requisitos específicos. Entre elas, podemos destacar:**

- **Tempo de Serviço Urbano:** Destinada àqueles que completaram o tempo de contribuição exigido pela lei.
- **Invalidez:** Concedida aos trabalhadores que se encontram incapacitados para o trabalho de forma permanente.
- **Idade:** Permite a aposentadoria aos trabalhadores que atingiram a idade mínima estabelecida em lei.
- **Rural:** Direcionada aos trabalhadores que exerceram suas atividades no campo durante um período mínimo.

**Este artigo abordará em detalhes a aposentadoria por invalidez, incluindo sua relação com o auxílio-doença.**

### **Auxílio-Doença - Um Benefício Temporário**

O auxílio-doença é um benefício previdenciário de natureza temporária e renovável, pago ao segurado que está incapacitado para o trabalho por motivo de doença ou acidente.

### Características do Auxílio-Doença:

- Duração: O benefício pode ser concedido por até 120 meses (10 anos) para doenças e 15 meses para acidentes.
- Valor: O valor do auxílio-doença corresponde a 91% do salário de benefício do segurado.
- Reabilitação profissional: O INSS pode oferecer programas de reabilitação profissional para auxiliar o segurado a retornar ao mercado de trabalho.

### Aposentadoria por Invalidez: Um Benefício Permanente

A aposentadoria por invalidez é um benefício previdenciário de natureza permanente, concedido ao segurado que se encontra incapacitado para o trabalho de forma total e irreversível.

#### Requisitos para a Aposentadoria por Invalidez:

- Qualidade de segurado: Estar em dia com as contribuições previdenciárias ou ter a qualidade de segurado especial (no caso de rurais, por exemplo).
- Carência: Ter cumprido 12 meses de carência, que pode ser reduzida para 6 meses em alguns casos específicos.
- Incapacidade total e permanente: Comprovar, por meio de perícia médica do INSS, a incapacidade total e permanente para o trabalho.

#### Características da Aposentadoria por Invalidez:

- Duração: O benefício é concedido de forma permanente, enquanto perdurar a incapacidade.
- Valor: O valor da aposentadoria por invalidez corresponde a 100% do salário de benefício do segurado.
- Aumento de 25%: O valor da aposentadoria pode ser acrescido em 25% se o segurado necessitar de assistência permanente de outra pessoa.

### Auxílio-Doença e Aposentadoria por Invalidez: Uma Relação Sequencial

Em muitos casos, o auxílio-doença antecede a aposentadoria por invalidez. O segurado que recebe auxílio-doença por um período de tempo determinado e sua incapacidade se torna permanente, poderá ter seu benefício convertido em aposentadoria por invalidez.

#### Exemplos Práticos para Esclarecer Dúvidas

Exemplo 1: Um bancário sofre um acidente de carro e fica incapacitado para exercer suas funções por mais de 120 dias. Ele recebe auxílio-doença durante esse período. Após a cessação do auxílio-doença, a perícia médica do INSS conclui que a incapacidade do bancário é permanente. Nesse caso, ele terá direito à aposentadoria por invalidez.

Exemplo 2: Uma cozinheira é diagnosticada com uma doença crônica que a impede de trabalhar. Ela recebe auxílio-doença por 15 meses. Ao final desse período, a perícia médica do INSS constata que a doença da cozinheira é irreversível e a impede de exercer qualquer atividade laboral. Ela terá direito à aposentadoria por invalidez.

### Considerações Finais

A aposentadoria por invalidez e o auxílio-doença são benefícios importantes para garantir a proteção social dos trabalhadores que se encontram incapacitados para o trabalho. É importante conhecer os requisitos e as características de cada benefício para garantir seus direitos.



## MUSICOTERAPEUTA - ATIVIDADE PROFISSIONAL REGULAMENTAÇÃO

**A Lei nº 14.842, de 11/04/24, DOU de 11/04/24, edição extra, dispôs sobre a atividade profissional de musicoterapeuta, que é o profissional que utiliza a música e os seus elementos para intervenção terapêutica nos ambientes médico,**

**educacional e outros, com indivíduos, grupos, famílias ou comunidades, em busca de melhorar a aprendizagem, a qualidade de vida e a saúde do ser humano em seus aspectos físico, mental e social. Na íntegra:**

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**Art. 1º** - Esta Lei dispõe sobre a atividade profissional de musicoterapeuta.

**Art. 2º** - Musicoterapeuta é o profissional que utiliza a música e os seus elementos para intervenção terapêutica nos ambientes médico, educacional e outros, com indivíduos, grupos, famílias ou comunidades, em busca de melhorar a aprendizagem, a qualidade de vida e a saúde do ser humano em seus aspectos físico, mental e social.

**Art. 3º** - Podem exercer a profissão de musicoterapeuta:

I - o portador de diploma de curso de graduação em Musicoterapia, oficialmente reconhecido, expedido no Brasil por instituição de ensino superior oficialmente reconhecida;

II - o portador de diploma de curso de graduação em Musicoterapia expedido por instituição de ensino superior estrangeira revalidado no Brasil, na forma da lei;

III - o portador de certificado de curso de pós-graduação lato sensu em Musicoterapia concluído em até 24 (vinte e quatro) meses após a publicação desta Lei;

IV - o profissional que, até a data de início da vigência desta Lei, tenha comprovadamente atuado, na forma do regulamento, como musicoterapeuta pelo prazo de, no mínimo, 5 (cinco) anos.

**Art. 4º** - (VETADO).

**Art. 5º** - Compete ao musicoterapeuta:

I - utilizar intervenções musicoterapêuticas para promover saúde, qualidade de vida e desenvolvimento humano na área organizacional e nas áreas de educação, saúde, assistência social, reabilitação e prevenção;

II - ministrar disciplinas em cursos de graduação e pós-graduação em Musicoterapia, observadas as disposições legais e normativas para essa finalidade;

III - atuar em treinamento institucional e em atividades de ensino e pesquisa em Musicoterapia;

IV - participar de planejamento, elaboração, programação, organização, implementação, direção, coordenação, análise e avaliação de atividades clínicas musicoterapêuticas e de parecer musicoterapêutico em serviços de assistência escolar e em instituições de saúde e de assistência social;

V - realizar auditoria, consultoria, supervisão e assessoria no campo da Musicoterapia;

VI - gerenciar projetos de desenvolvimento de produtos e serviços relacionados à Musicoterapia;

VII - elaborar informes e pareceres técnico-científicos, estudos, trabalhos e pesquisas mercadológicas ou experimentais relativas à Musicoterapia.

**Art. 6º** - O musicoterapeuta é responsável pelos atos que, no exercício profissional, praticar com dolo ou culpa.

Parágrafo único - (VETADO).

**Art. 7º** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



## **CADASTRO NACIONAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS - CNIS RELAÇÃO DOS INDICADORES - ALTERAÇÃO DO ANEXO V**

**A Portaria nº 1.201, de 05/04/24, DOU de 11/04/24, da Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão, alterou o Anexo V do Livro I das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, que disciplina os procedimentos e rotinas que versam sobre cadastro, administração e retificação de informações dos Segurados e Beneficiários no âmbito do INSS, aprovado pela Portaria nº 990, de 28/03/22, DOU de 29/03/22, que aprovou as Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios. Na íntegra:**

O Diretor de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso da competência que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº 35014.538728/2022-59, resolve:

**Art. 1º** - Alterar o Anexo V do Livro I das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, que disciplina os procedimentos e rotinas que versam sobre cadastro, administração e retificação de informações dos Segurados e Beneficiários no âmbito do INSS, aprovado pela Portaria DIRBEN/INSS nº 990, de 28 de março de 2022, que passa a vigorar na forma do Anexo I desta Portaria.

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

Nota: Acesse no link abaixo, para visualizar a respectiva alteração:

<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-dirben/inss-n-1.201-de-5-de-abril-de-2024-553575056>

ANDRÉ PAULO FELIX FIDELIS



## **ATENDIMENTO PRESENCIAL NAS AGÊNCIAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL DO INSS - ALTERAÇÃO**

**A Portaria nº 1.200, de 10/04/24, DOU de 12/04/24, da Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão, alterou a Portaria nº 982, de 22/02/22, DOU de 02/03/22 (RT 018/2022), que estabeleceu regras e procedimentos para o atendimento presencial nas Agências da Previdência Social do INSS. Na íntegra:**

O Diretor de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso da atribuição que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e o que consta no Processo Administrativo nº 35014.433616/2021-21, resolve:

**Art. 1º** - Alterar a Portaria DIRBEN/INSS nº 982, de 22 de fevereiro de 2022, publicada no DOU nº 41, de 2 de março de 2022, seção 1, página 199, que passa a vigorar com a seguinte redação:

" Art. 4º - (...)

Parágrafo único - A identificação dos usuários menores de 16 (dezesseis) anos poderá ser realizada por meio da Certidão de Nascimento." (NR)

**Art. 2º** - Ficam revogados os §§1º e 2º do art. 4º da Portaria DIRBEN/INSS nº 982, de 22 de fevereiro de 2022, bem como a Portaria DIRBEN/INSS nº 1.036, de 20 de julho de 2022.

**Art. 3º** - Esta Portaria entra em vigor dia 19 de abril de 2024.

ANDRÉ PAULO FELIX FIDELIS