



## DISTRITO FEDERAL

# MPT recebe denúncia contra empresa de vigilância contratada por órgãos públicos no DF

**Empresa que presta serviço para a Secretaria de Saúde foi denunciada por atrasar pagamento de férias e outras violações**

Brasil de Fato | Brasília (DF) |



Ministério Público do Trabalho vai investigar denúncia feito pelo sindicato - Divulgação/Sindesvdf

O Ministério Público do Trabalho (MPT) confirmou nesta quarta-feira (27) que recebeu denúncia-crime do Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal (Sindesv-DF) contra a Ipanema Segurança Ltda, empresa que presta serviço de vigilância para a Secretaria de Saúde do DF. Segundo a denúncia, a Ipanema estaria atrasando pagamento de férias e retendo valores de pensão alimentícia de seus funcionários.

De acordo com o MPT, a denúncia apresentada pelo Sindesv ainda não foi distribuída. O procedimento padrão é que seja instaurada uma notícia-crime para que as irregularidades sejam investigadas.

Já a Secretaria de Saúde informou que ainda não tomou conhecimento da situação

envolvendo os vigilantes que trabalham em suas dependências. A pasta informou, no entanto, que todos os pagamentos à Ipanema estão em dia e que “precisa ser notificada pelo sindicato para que as providências sejam tomadas”.

### Calote

No último dia 21, o Sindesv-DF e o deputado distrital Chico Vigilante (PT) denunciaram publicamente as irregularidades. A empresa estaria se apropriando indevidamente de valores referentes às pensões alimentícias devidas pelos trabalhadores, além de não pagar férias aos trabalhadores.

O Sindesv informou que vai exigir o pagamento dos valores devidos em dobro conforme prevê a legislação.

O Brasil de Fato DF tentou contato telefônico por meio do número disponibilizado no site da empresa Ipanema, mas não obteve sucesso. Também enviamos questionamentos através da página de contato da empresa, mas até a última atualização desta matéria não havia retorno do contato. O espaço permanece aberto para a manifestação de Ipanema.

Fonte: BdF Distrito Federal - Adenauer Cunha

# PAGAMENTO DE PROCESSO SEVIBA/SEC:

**A CONQUISTA CHEGOU PARA MAIS 10 COLEGAS EX-SEVIBA**



## ATENÇÃO

Mesmo Nesta semana ficou pronto e já começou a chegar as mãos de 10 colegas ex-Seviba/SEC a conquista dos seus direitos após quase 14 anos de luta árdua.

É mais um grupo de lutadores, resistentes que nunca perderam fé na luta e na sua conquista.

A Seviba foi uma das empresas alaranjadas do condomínio de Marcelo Guimarães enfrentadas pelo Sindicato.

Os colegas que ainda não compareceram no Sindicato, compareçam. Não esqueça dos documentos (RG, CPF, PIS, Comprovante de Residência, CTPS – pagina da foto, verso e pagina do contrato Seviba).

**Parabéns!**

**Confira o processo e seu nome:**

PROCESSO 1360.2008.14ª- SINDVIGILANTES/  
BA X SEVIBA/SEC

- EDNAILTON DOS SANTOS
- EDNILSON LACERDA DE MEDEIROS
- EDSON FLORIANO ROCHA
- EDVANEI NASCIMENTO DOS SANTOS
- FRANCISCO JOSE DE CASTRO SANTOS

ARAUJO

- MANOEL BARBOSA DE JESUS
- MANOEL VENCESLAU JESUS DOS SANTOS
- MANUEL SANTOS CERQUEIRA
- MARTINS BISPO DOS SANTOS
- MOISES ALVES GOMES

FONTE: SINDVIGILANTES/BA

# Centrais Sindicais assinam manifesto em defesa da democracia e convocam para ato

**CUT e demais centrais sindicais Força Sindical, UGT, NCST, CSB, CTB Pública intersindical Central da Classe Trabalhadora também convocam a população a participar dos atos em defesa da democracia dia 11/08**



As Centrais Sindicais CUT, Força Sindical, UGT, NCST, CSB, Pública, Intersindical Central da Classe Trabalhadora e CTB decidiram, nesta quinta-feira (28), de forma unânime, assinar o manifesto “Em Defesa da Democracia e da Justiça”, organizado por entidades da sociedade civil.

Também decidiram orientar seus entes de base e militância a assinarem a “Carta aos Brasileiros e Brasileiras em Defesa do Estado Democrático de Direito”. O documento foi elaborado pela Faculdade de Direito da USP, em defesa da democracia e do sistema eleitoral brasileiro, e já soma mais de 100 mil assinaturas (as adesões são de pessoas físicas).

As Centrais Sindicais vão convocar e orientar as suas bases a mobilizar e participar dos atos do dia 11 de agosto, data em que será lançada a “Carta aos Brasileiros”.

No dia 02 de agosto, às 10h, as Centrais Sindicais participarão do ato organizado pela Coalização em Defesa do Sistema Eleitoral, da qual fazem parte e que reúne mais de 200 entidades, em defesa de eleições livres e contra a violência política. O ato será no Senado (Anexo 2).

FONTE: Redação CUT

# Alta de preços faz 7 a cada 10 brasileiros reduzirem compras de alimentos

**Inflação foi apontada por 82% dos pesquisados pelo IPEC como o motivo da redução de compras no mercado. Grandes varejistas mudam estratégia e vendem produtos “amassados”, mais baratos**

AGÊNCIA BRASIL /ARQUIVO



Legalizado Apesar da ligeira queda no índice da prévia da inflação para este mês de julho, medida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os reajustes dos preços dos alimentos quadruplicaram, forçando as famílias brasileiras a reduzirem ainda mais o que compram nos supermercados. Uma nova pesquisa do IPEC, encomendada pelo C6 Bank reflete essa situação de penúria da população.

A pesquisa ouviu famílias das classes A, B e C que possuem internet, e apesar delas terem uma situação econômica melhor do que os 33 milhões de brasileiros que passam fome, ainda assim, a queda no poder de compra tem feito mudanças nos hábitos alimentares

de 72% deles. Dos dois mil pesquisados, 82% afirmaram que a causa da redução de compras é a inflação.

De acordo com a pesquisa, publicada pelo UOL, tiraram da lista de compras, principalmente as carnes. A compra de cortes de carne bovina de primeira foi suspensa por 72% dos pesquisados. Outros 28% interromperam também a compra de carne bovina de segunda. As carnes suína, de frango e peixe saíram do cardápio de 15% das famílias e outras 26% sequer compram carnes processadas como linguiça e salsicha.

Outros produtos que saíram da lista de compras foram os derivados de leite como a muçarela (54%), iogurte (44%), e o próprio leite (37%).

Diante dessa crise econômica, até mesmo os grandes varejistas tentam driblar o baixo consumo oferecendo legumes, frutas e verduras “amassadas”. São produtos que podem ser consumidos, mas não apresentam uma boa aparência. Segundo o Carrefour, ao UOL, a venda desses produtos subiu 82% na comparação entre os segundos trimestres de 2021 e 2022.

## **Metodologia da pesquisa IPEC**

A pesquisa ouviu 2.000 brasileiros com mais de 16 anos em todas as regiões do País entre os dias 14 e 20 de julho de 2022. A margem de erro é de dois pontos percentuais.

**FONTE: Redação CUT | Editado por: Rosely Rocha**

# INSS terá de indenizar segurado por sucessivas interrupções em aposentadoria

**Sucessivas interrupções do pagamento do benefício previdenciário pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ultrapassam a esfera econômica e patrimonial. Com esse entendimento, a 3ª Turma do Tribunal Regional Federal da 3ª Região manteve, por unanimidade, a condenação da autarquia por danos morais e aumentou a indenização a ser paga a um segurado de R\$ 20 mil para R\$ 30 mil**



**TRT-3 considerou que interrupção do benefício previdenciário gerou danos morais**

O caso envolve um homem que teve por diversas vezes sua aposentadoria por invalidez interrompida pelo INSS. De acordo com os autos, o laudo técnico apontou que a incapacidade do beneficiário é total e teve início em junho de 2008.

No recurso, a autarquia alegava que o não pagamento do benefício gera somente dano patrimonial, já que “meros aborrecimentos ou dissabores não são indenizáveis”.

No entanto, o relator, desembargador Nery da Costa Junior, entendeu que a demora na implantação do benefício não é compatível com o exercício regular das atribuições do INSS, “na medida em que existente prova da incapacidade laboral total e permanente do

recorrido anteriormente à reavaliação”.

Dessa forma, o desembargador afirmou que a autarquia agiu “com negligência na reavaliação médica, considerando o histórico de diagnóstico médico do segurado, o laudo pericial que concluiu pela incapacidade total e permanente desde junho de 2008 e os reiterados restabelecimentos do benefício na via judicial”.

Segundo o relator, o beneficiário, ao ter a aposentadoria por invalidez cancelada, “passou por inúmeros aborrecimentos desarrazoados”. Assim, foi decidido que a incolumidade moral e psíquica do homem, relativa a direitos da personalidade, foi atingida.

“Nesse caso, houve vários indeferimentos e vistas grossas aos atestados e laudos apresentados, fazendo com que um aposentado por invalidez com doenças graves e agravadas no tempo demorasse e muito para receber sua aposentadoria por invalidez. Outra amostra do acerto e da relevância da tese do dano moral previdenciário em favor dos aposentados e pensionistas”, comentam os professores e pesquisadores Sérgio Salvador e Theodoro Agostinho, especialistas em Direito Previdenciário.

**FONTE: Revista Consultor Jurídico**

# Hospital é condenado a pagar indenização por danos morais de R\$ 150 mil em razão da morte de ex-empregada por Covid-19



Hoje, 27 de julho, é o Dia Nacional da Prevenção de Acidentes de Trabalho, um marco histórico na luta dos trabalhadores por melhorias nas condições de segurança e saúde do trabalho. A data de hoje se tornou oficial em 1972 e, há 50 anos, marca o início da implementação do Serviço Obrigatório de Segurança e Medicina do Trabalho em empresas com mais de 100 empregados. Na época, o Brasil registrava quase dois milhões de acidentes de trabalho por ano.

Atualmente, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a cada 15 segundos, morre uma pessoa por acidente de trabalho no mundo. Isso significa que mais de 6,3 mil mortes por acidente de trabalho são registradas por dia no planeta, o que corresponde a 2,3 milhões de óbitos por ano. No Brasil, em 2021, foram comunicados 571,8 mil acidentes e 2.487 óbitos associados ao trabalho. O número representa um aumento de 30% em relação ao ano anterior, segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho/Smartlab. Para reverter esse quadro, é

importante que empregadores e trabalhadores estejam comprometidos com a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Garantir a segurança e a saúde no trabalho é um dever de todos.

Além de englobar a prevenção do acidente de trabalho, esta data também abrange a prevenção em relação às doenças ocupacionais. De acordo com magistrados que atuam na Justiça do Trabalho mineira, a Covid-19 pode ser considerada uma doença ocupacional, caso ela seja adquirida em razão do exercício do trabalho, principalmente se for demonstrado que o empregador não tomou as medidas preventivas adequadas.

O TRT-MG traz hoje uma matéria especial que aborda aspectos da doença ocupacional no contexto da pandemia. Na sentença, a juíza reconheceu a Covid-19 como a doença ocupacional que provocou a morte da auxiliar de enfermagem. Apesar de ter comorbidades, ela não foi afastada do serviço pela empregadora. Acompanhe!

Uma instituição de saúde foi condenada a pagar indenização por danos morais de R\$ 150 mil à filha de uma auxiliar de enfermagem pela morte da mãe por Covid-19. A decisão é da juíza Alessandra Junqueira Franco, titular da Vara do Trabalho de Alfenas-MG.

A auxiliar de enfermagem trabalhava desde 1988 no hospital de propriedade da empregadora e faleceu em 2020, após o agravamento da Covid-19. Segundo apurou a magistrada, embora a trabalhadora pertencesse ao grupo de risco, a empresa não providenciou afastamento da profissional em momento crítico da pandemia (2020).

Na análise da juíza, houve possibilidade concreta de que a doença que vitimou a empregadora tenha sido adquirida no ambiente de trabalho, justamente pela exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho desenvolvido, nos termos previstos no artigo 20, item II, parágrafo primeiro, alínea “d”, da Lei 8.213/1991, aplicado ao caso, por analogia. Também foi considerado que a

contaminação resultou das condições especiais em que o trabalho era executado e com ele se relacionava diretamente, de forma a configurar doença do trabalho, nos termos do artigo 20, item II, parágrafo segundo, da Lei 8.213/1991.

Houve o reconhecimento da responsabilidade da empregadora pelos prejuízos morais causados à filha da profissional, com a condenação da empresa à indenização pretendida.

“Não há como negar que o dano à filha da empregada falecida é evidente, à medida que o adoecimento da empregada, por Covid, acabou por conduzi-la à morte. As consequências danosas sob a ótica do relacionamento pessoal, familiar e social são óbvias, notadamente nos casos de contaminação pela Covid-19, atingindo diretamente o íntimo da filha e afrontando o patrimônio imaterial, cuja dor somente a pessoa envolvida sabe quantificar”, destacou a juíza na sentença.

A decisão se baseou no inciso X do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 e nos artigos 186 e 927 do Código civil, que protegem a integridade moral da pessoa e asseguram a reparação no caso de violação dos direitos de personalidade.

O valor da indenização foi fixado levando em conta a vida profissional e econômica da auxiliar de enfermagem, em contrapartida às condições financeiras da empregadora, assim como a extensão do abalo psíquico sofrido pela vítima. Constatou a decisão que o valor da indenização deve ter como norte a reparação do sofrimento e, ainda, o objetivo de coibir a reiteração da prática pela empregadora, atuando, nesse último caso, como medida corretiva.

Para a magistrada, a conformidade e adaptação de valores com o previsto no artigo 223-G, parágrafo primeiro, inciso III, da CLT, o qual dispõe sobre a tarifação dos danos morais, não deve ser admitida, no caso, porque afronta o dispositivo constitucional, de forma que a única interpretação possível é a de que a regra celetista estabeleceu apenas parâmetros de arbitramento, sem qualquer vinculação.

## **Entenda o caso**

A autora pretendeu o reconhecimento do nexo de causalidade entre a doença que causou a morte da mãe (Covid-19) e o trabalho exercido. Afirmou que a empregadora teve responsabilidade no ocorrido, porque não afastou a trabalhadora do serviço, embora ela pertencesse ao grupo de risco. A empresa, por sua vez, negou que a auxiliar de enfermagem tenha adquirido Covid-19 no ambiente de trabalho, alegando que o contágio poderia ter ocorrido em qualquer outro local.

## **Covid-19 X Doença ocupacional**

Sobre a possibilidade da Covid-19 ser considerada doença ocupacional, a magistrada ressaltou que a legislação não menciona hipótese específica da pandemia. Contudo, entendeu que deve ser aplicado ao caso, por analogia, o artigo 20, item II, parágrafo primeiro, alínea “d”, da Lei 8.213/1991, que considera doença do trabalho a “doença endêmica adquirida por segurado habitante da região em que ela se desenvolva”, desde que “resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho”.

Conforme constou da sentença, o artigo 29 da Medida Provisória 927 estabelecia que: “Os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”. Entretanto, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da medida cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.342, suspendeu a eficácia do dispositivo.

Como pontuou a julgadora, é fato que a pandemia desencadeada pela Covid-19 não possui limitações territoriais e envolve agente patogênico de fácil transmissão, com milhares de vidas ameaçadas, tanto em razão da gravidade como da propagação do vírus. “Trata-se de um quadro alarmante mundial, e não há, como regra, uma relação direta com as condições do meio laboral, sendo vários os

locais de possível contágio”, destacou. Nesse contexto, na avaliação da magistrada, apesar do posicionamento adotado pelo STF de suspender a eficácia do artigo 29 da MP 927, não há como simplesmente presumir que o empregado tenha adquirido Covid no ambiente de trabalho.

De acordo com a juíza, não se pode esquecer de que, por outro lado, a responsabilidade de indenizar surge da configuração de alguns pressupostos, entre eles: o nexo de causalidade entre a conduta do ofensor e o dano, os prejuízos suportados pela vítima, a culpa quanto ao dano causado, nos termos do artigo 186, do Código Civil, e artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal. Segundo ponderou a magistrada, em casos como esse, que envolvem o adoecimento por Covid-19, tendo em vista as particularidades apontadas, não há como se estabelecer o nexo de causalidade, com base nos mesmos critérios adotados para as demais doenças originárias do trabalho.

## **Possibilidade concreta de que a contaminação tenha ocorrido no ambiente de trabalho**

Não houve dúvidas de que a profissional adquiriu Covid-19 durante a vigência do contrato de trabalho e de que a doença foi a causa da morte, como, inclusive, registrado no atestado de óbito. Nesse quadro, para averiguação do nexo de causalidade entre a doença e o trabalho, assim como da responsabilidade do empregador, a juíza considerou as seguintes questões: 1) Se houve prova de que a contaminação foi “resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho”, para efeito de aplicação, por analogia, do artigo 20, inciso II, parágrafo primeiro, alínea “d”, da Lei 8.213/1991. 2) Se a empresa cumpriu procedimentos de prevenção e precaução em relação aos riscos de contaminação pelo coronavírus no ambiente de trabalho. 3) E, por fim, se a contaminação resultou das condições

especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, de forma a configurar doença do trabalho, nos termos do artigo 20, inciso II, parágrafo segundo, da Lei 8.213/1991.

Nesse ponto, a julgadora chamou a atenção para o fato de que a profissional desempenhou a função de auxiliar de enfermagem, em hospital de grande movimentação de pacientes, o que, inclusive, foi reconhecido pelo representante da empregadora em depoimento. Na visão da juíza, ainda que o hospital não fizesse atendimento direto de pacientes com Covid-19, os quais eram encaminhados para a Santa Casa local, não há como afastar a presunção de que inúmeros pacientes contaminados passaram por aquela localidade. Sobretudo em 2020, ano do falecimento da trabalhadora, quando teve início a pandemia no Brasil, a doença ainda era desconhecida e o país vivia um momento de caos. Conforme salientou a juíza, é fácil presumir o temor entre os trabalhadores do hospital, na época, no que diz respeito ao contágio, fato inclusive relatado por testemunha.

Além disso, em depoimento, o representante da empregadora confessou que, naquela ocasião, 40 trabalhadores do hospital testaram positivo para Covid-19 e apenas a auxiliar de enfermagem veio a falecer. A prova oral ainda demonstrou que, embora a trabalhadora não realizasse triagem dos pacientes e não atuasse no pronto-socorro, ela estava inserida em ambiente hospitalar, em contato direto com os colegas de trabalho e com os pacientes atendidos naquela unidade.

Tendo em vista as circunstâncias apuradas, a magistrada entendeu haver possibilidade concreta de que a doença que vitimou a ex-empregada tenha sido adquirida no ambiente de trabalho, justamente pelo contato direto determinado pela natureza do trabalho que ela desenvolvia. Concluiu ser cabível a aplicação, no caso, por analogia, do artigo 20, parágrafo primeiro, alínea “d”, da Lei 8.213/1991.

### **Ônus da prova e culpa da empregadora**

No entender da juíza, tendo em vista as circunstâncias especiais do caso, cabia à empregadora comprovar que a auxiliar de enfermagem adquiriu Covid-19 em outra localidade, de forma a transferir à empregada a responsabilidade pelo evento danoso que tirou sua vida. Entretanto, isso não se verificou.

Apesar de uma testemunha ter mencionado a existência de um segundo ofício exercido pela trabalhadora, como cuidadora de um paciente particular, na visão da magistrada, o fato não foi esclarecido a ponto de gerar a possibilidade de que o contágio tenha ocorrido em razão dessa circunstância. A testemunha relatou que a falecida cuidava de um paciente particular, entretanto, não foi estabelecida a frequência dessa prestação de serviços e, na conclusão da juíza, não se comprovou qualquer situação que pudesse legitimar o contágio por essa via, como o fato desse paciente ou algum de seus familiares terem sido contaminados na época.

Relatórios emitidos pela companhia telefônica e apresentados ao processo não evidenciaram, para a juíza, que a técnica de enfermagem esteve transitando por vários locais, em Alfenas, durante o período analisado. Ao contrário, segundo a magistrada, os dados contidos na documentação denotaram uma estabilidade em sua locomoção, na época, com grande predominância em locais determinados, em torre próxima à sua residência. Contribuiu para o entendimento adotado a comprovação de que a auxiliar de enfermagem residia apenas com a filha.

Segundo observou a julgadora, fichas de entregas de equipamentos de proteção individual - EPI's – e prova oral revelaram que o hospital, de fato, cumpriu a obrigação de entregar os equipamentos de segurança para o

enfrentamento da pandemia na ocasião. Mas, na conclusão da juíza, a empresa não foi diligente ao deixar de providenciar o afastamento da empregada das atividades, tendo em vista o evidente quadro de comorbidades. “No particular, ainda que a filha tenha afirmado que a mãe chegou a pedir o afastamento do trabalho (o que não ficou provado, aliás), há de ser ressaltado que esta não era a responsabilidade da empregada, mas, sim, do empregador, que deveria ter conhecimento do estado de saúde de seus trabalhadores e zelar pela proteção deles, principalmente em razão da evidente situação de risco vivenciada no ano de 2020, e, mais ainda, por se tratar de um hospital, local onde a probabilidade de contágio era alta”, destacou na sentença.

### **Empregada inserida no grupo de risco e não afastada no trabalho**

As provas demonstraram que a profissional sofria de obesidade e de diabetes. Ocorrências registradas ainda revelaram quadros de hipotireoidismo, anemia e hipertensão. Os problemas de saúde da auxiliar de enfermagem foram comprovados por relatórios médicos, por relatório da vigilância epidemiológica e pelo atestado de óbito, o qual registrou a morte por insuficiência respiratória aguda, Covid-19, com o quadro de obesidade mórbida (grau III) e diabetes mellitus (tipo II). A prova oral, por sua vez, confirmou que a fragilidade da saúde da empregada era de conhecimento do hospital.

Para a juíza, ficou evidente que a auxiliar de enfermagem era do grupo de risco. Apesar disso, ao contrário de outros empregados do hospital, ela não foi afastada do serviço, fato comprovado por documento apresentado pela própria empregadora e confirmado por testemunha.

### **Responsabilidade da empregadora**

Ao concluir pela responsabilidade da empregadora pela indenização pretendida na ação, a juíza considerou o frágil quadro de saúde da trabalhadora, o enquadramento no grupo de risco e o desempenho de atividades que, por sua própria natureza, a expunham ao contágio, em ambiente hospitalar, somados à falta de precaução mínima da empregadora, que não providenciou o afastamento do trabalho em momento crítico da pandemia, no ano de 2020.

“Não há como olvidar que a culpa da empresa ocorre, no caso, pelo fato de que ao empregador compete zelar pela integridade física de seus empregados, de maneira a não gerar reflexos danosos a sua saúde (artigo 157 da CLT)”, destacou a magistrada. Na avaliação da juíza, houve violação à integridade moral da trabalhadora, a qual encontra proteção constitucional, nos moldes do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, e nos termos preconizados pelos artigos 186 e 927 do Código Civil, sendo devida a reparação pelos danos morais sofridos.

Conforme constou da sentença, danos morais são “lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição ao patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico, tendo como elemento característico a dor, tomado o termo em seu sentido amplo, abrangendo tanto os sofrimentos meramente físicos quanto os morais, propriamente”. A empregadora apresentou recurso, que se encontra em trâmite no TRT-MG.

FONTE: [imprensa trt3.jus.br](http://imprensa.trt3.jus.br)

# Caixa conclui depósito de lucro do FGTS aos trabalhadores. Saiba como consultar saldo atualizado

## Extra



A Caixa Econômica Federal terminou a distribuição aos trabalhadores do lucro do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) de 2021, que foi de R\$ 13,2 bilhões. Nesta terça-feira (dia 26) — com mais de 30 dias de antecedência em relação ao prazo legal, até 31 de agosto —, 106,7 milhões de trabalhadores receberam o crédito. Os beneficiados são aqueles que possuíam contas vinculadas de FGTS com saldo em 31 de dezembro do ano passado. Vale lembrar que muitos tinham mais de uma conta.

O balanço de 2021 foi aprovado em 22 de julho, sem ressalvas, pelo Conselho Curador do FGTS (CCFGTS), que também autorizou a distribuição de 99% do resultado para 207,8 milhões de contas do FGTS, ativas e inativas. Assim, o cálculo do índice de distribuição do Fundo foi feito com base em 99% do resultado do exercício anterior (R\$ 13,2 bilhões) dividido pelo saldo total das 207,8 milhões de contas.

Com o crédito dos valores, as contas de FGTS contempladas alcançaram rentabilidade de 5,83% ao ano, índice que corresponde a quase

o dobro da correção da poupança em 2021, que foi de 2,99%, e superior ao CDI acumulado no mesmo período, que foi de 4,42%.

A distribuição do lucro do FGTS é uma política legal que visa ao incremento da rentabilidade das contas de FGTS do trabalhador, por meio da distribuição de parte do resultado positivo auferido pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, além da remuneração mensal realizada por meio da aplicação da Taxa Referencial (TR) mais 3% ao ano.

O resultado do Fundo corresponde ao retorno de suas aplicações e investimentos em habitação, saneamento, infraestrutura e saúde, fruto da governança do Conselho Curador do FGTS e atuação da Caixa como agente operador dos recursos do FGTS.

### Como verificar o saldo atualizado

O saldo atualizado de cada conta beneficiada pode ser verificado acessando o app FGTS, disponível gratuitamente nas lojas de aplicativos das plataformas Android e iOS.

A quantia creditada, no entanto, segue as mesmas regras que o saldo anterior à medida. Ou seja, os trabalhadores poderão sacar os valores nos casos de demissão sem justa causa, aposentadoria, saque aniversário (para aqueles que forem optantes dessa modalidade de saque), aquisição de moradia própria e outros.

Fonte: YAHOO

Expediente:

Boletim produzido pela assessoria de comunicação da CNTV

Presidente da CNTV: José Boaventura Santos

Secretário de Imprensa e Divulgação: Gilmário Araújo dos Santos

Colaboração: Jacqueline Barbosa

Diagramação: Aníbal Bispo

www.cntv.org.br  
cntv@terra.com.br  
(61) 3321-6143

SDS - Edifício Venâncio Junior,  
Térreo, lojas 09-11  
73300-000 Brasília-DF