



ALAGOAS

MPT/AL obtém liminar para garantir contratação de jovens aprendizes por empresa de vigilância

Cota de aprendizagem prioriza adolescentes de 14 a 18 anos em situação de vulnerabilidade ou risco social



Após pedido do MPT em Alagoas, o Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Maceió concedeu medida liminar que determina a contratação de jovens aprendizes pela empresa de vigilância patrimonial SEGURPRO. Na decisão judicial, ficou estabelecido que a admissão pela cota de aprendizagem deverá priorizar adolescentes de 14 a 18 anos em situação de vulnerabilidade ou risco social.

Sem adolescentes e jovens no quadro de pessoal, a SEGURPRO deverá efetuar a contratação de 39 aprendizes matriculados em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem ou, supletivamente, em escolas técnicas e entidades sem fins lucrativos. Conforme a legislação trabalhista vigente, a cota de aprendizagem varia de 5% a 15% do número de trabalhadores cujas funções demandem formação profissional, inclusive as de vigilantes patrimoniais.

O MPT ajuizou a ação civil pública em desfavor da SEGURPRO no dia 12 de julho. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que 74% das situações de trabalho infantil em Alagoas são relacionadas a adolescentes com faixa etária entre 14 e 17 anos.

Segundo a procuradora do MPT Cláudia Soares, os adolescentes buscam precocemente a sua inserção no mercado de trabalho, seja se engajando em atividades informais, seja prestando serviços em um negócio familiar, o que configura, desse modo, um novo perfil do trabalho infantil no estado. “Estamos falando do adolescente que busca a sua independência ou a sua sobrevivência, diversamente do perfil anterior a 2019, que se caracterizava, em sua maioria, por crianças envoltas nas piores formas de trabalho”, explica Cláudia Soares.

A procuradora do MPT complementa: “Nessa perspectiva, fica claro o papel da aprendizagem no combate ao trabalho infantil ou ao trabalho desprotegido, como um dos instrumentos dispostos pela legislação para enfrentar a precariedade do trabalho infantil e combinar educação e qualificação no trabalho, permitindo que os jovens tenham garantias trabalhistas, segurança e uma remuneração adequada. A aprendizagem, torna-se, assim, uma saída para jovens em vulnerabilidade social e um caminho para a profissionalização e de ingresso protegido no mercado de trabalho”.

O prazo concedido para cumprimento da medida liminar é de 15 dias, a contar da ciência da decisão judicial pela empresa. Em caso de desrespeito à determinação da Justiça do Trabalho, a ré deverá pagar uma multa de R\$ 5 mil por mês e por aprendiz não contratado.

Vigilantes na base de cálculo

Em sua decisão, a juíza do Trabalho Bianca Tenório declarou nula a cláusula 22ª da Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato dos Vigilantes do Estado de Alagoas. O dispositivo excluía da base de cálculo da cota de aprendizagem o número de profissionais exercentes da função de vigilância patrimonial.

Segundo a magistrada, a nulidade se justifica porque a cláusula modifica as regras atinentes ao sistema de cotas e porque falta legitimação das entidades sindicais para “normatizarem interesses e direitos externos às suas categorias”. É o caso da normatização da aprendizagem profissional, que encontra base jurídica na Constituição Federal, no Estatuto da Criança e do Adolescente, na Consolidação das Leis do Trabalho, entre outras legislações mais específicas.

O dispositivo da convenção coletiva foi o principal argumento para empresa negar um acordo com o Ministério Público do Trabalho, que tentou firmar um termo de ajustamento de conduta com foco no cumprimento da cota de aprendizagem, antes de ajuizar a ação.

Empresas descumprem cota

A ação civil pública ajuizada pelo MPT decorre do inquérito civil que apura o descumprimento da cota de aprendizagem pelas maiores empresas demandantes de formação técnico-profissional em Alagoas.

A procuradora Cláudia Soares conduz a investigação e conta com o apoio técnico do coordenador do Programa de Aprendizagem da Superintendência do Trabalho em Emprego em Alagoas (SRTb/AL), o auditor fiscal do Trabalho Leandro Carvalho.

Conforme relatório da SRTb/AL, a SEGURPRO “possui um inegável histórico de resistência quanto ao cumprimento da cota de aprendizagem, tendo sido autuada por 6 (SEIS) vezes, desde o ano de 2020, sem que adotasse as providências necessárias à satisfação do direito fundamental à profissionalização de adolescentes e jovens no Estado de Alagoas”. *A parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego foi decisiva para ajuizamento da ação*.

“Dentro das nossas competências da inspeção do trabalho, sempre nos colocamos à disposição de realizar um diálogo social. E nessa empresa específica não foi possível fazer isso. Realizamos várias tentativas de regularizar a situação para o cumprimento da cota de aprendizagem. Agora com a decisão judicial, nós esperamos que essas vagas sejam de fato destinadas ao público vulnerável. Essa história de ser impossível para segurança privada fazer inclusão é um paradigma já superado”, disse Leandro Carvalho.

Vulnerabilidade ou risco social

Desde a sua configuração estabelecida pela Lei n.º 10.097/2000, a aprendizagem profissional teve como público prioritário adolescentes com idade entre 14 e 18 anos incompletos. Até o advento da Lei n.º 11.180/2005, a aprendizagem era destinada exclusivamente a adolescentes. Depois, houve o elástico da faixa etária da política para contemplar também jovens com idade até 24 anos e pessoas com deficiência sem limite máximo etário.

O Decreto n.º 9.579/18, que regulamentou a aprendizagem profissional e sucedeu o Decreto n.º 5.598/05, manteve como público prioritário da política os adolescentes. Apenas nas hipóteses de atividades ou ambientes impróprios ou proibidos para pessoas com menos de 18 anos, a prioridade foi excepcionada.

Nesse mesmo sentido, o Decreto n.º 11.479/2023 estabelece expressamente que a contratação de aprendizes deverá priorizar a inclusão de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social.

Essa situação abrange adolescentes e jovens egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas; em cumprimento de pena no sistema prisional; cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda; em situação de acolhimento institucional; egressos do trabalho

infantil; com deficiência; matriculados em instituição de ensino da rede pública, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, incluída a modalidade de educação de jovens e adultos; e desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído em instituição de ensino da rede pública.

FONTE: MPT AL

Justiça determina que CADE considere impactos sociais em processos de fusão e aquisição



Sindicatos devem ser consultados em caso de risco de demissões em massa ou perda de postos de trabalho

O Ministério Público do Trabalho (MPT) obteve decisão judicial contra o CADE (Conselho Administrativo de Defesa Econômica), autarquia federal responsável pela promoção da livre concorrência e defesa da ordem econômica. Os desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) deram provimento parcial aos pedidos do órgão ministerial, feitos em ação civil pública, determinando que o CADE fundamente suas decisões considerando o impacto social decorrente de fusões e aquisições empresariais.

O acórdão de relatoria da desembargadora Maria da Graça Bonança Barbosa também determina ao CADE que consulte os sindicatos de trabalhadores durante a instrução de casos de investigação de concentração econômica, solicitando informações às entidades. Por fim, a decisão impõe ao CADE a obrigação de sempre cumprir requisições de informações e documentos solicitadas pelo MPT. Cabe recurso ao TST.

A autarquia foi processada em 2014 pelo MPT em Araraquara, que investigou um caso de dispensa em massa de trabalhadores após a fusão das empresas Citrosuco e Citrovita em dezembro de 2011. Aprovada pelo CADE, a operação permitiu a criação da maior empresa de processamento de suco de laranja do mundo. Poucas semanas depois, as empresas envolvidas começaram a demitir em massa funcionários, principalmente nas cidades de Matão e Limeira, e a realizar o fechamento de fábricas.

Como apurou o procurador Rafael de Araújo Gomes, muitos trabalhadores da Citrovita (que deixou de existir) foram demitidos e recontratados pela Citrosuco, mas com redução salarial. Chamou a atenção que muitos dos trabalhadores possuíam vínculo com a empresa há muitos anos (10, 15, 20 ou mais anos de contrato), e exerciam atividades que demandam boa qualificação profissional (operadores de colheitadeira, operadores de sistema de irrigação, economista industrial, eletricitista, etc.). Foram dispensados, portanto, trabalhadores qualificados e com larga experiência profissional no setor.

“O impacto social negativo de tais dispensas coletivas foi muito significativo, atingindo diretamente não apenas centenas de trabalhadores e, portanto, milhares de pessoas, com a inclusão dos seus familiares, como também todos os municípios envolvidos e a economia local, sensivelmente abalada pela súbita redução da atividade econômica”, explica o procurador.

Na instrução do inquérito, o CADE se negou a apresentar documentos requisitados pelo MPT, levando o órgão ministerial a ingressar com ação cautelar para obter as

informações ligadas ao processo de fusão.

“A análise dos documentos revelou que o CADE não apenas tinha pleno conhecimento da intenção das empresas envolvidas em demitir em massa, como também desconsiderou por inteiro os impactos sociais lesivos relacionados ao desaparecimento em massa de empregos e fechamento de fábricas. Foi informado à autarquia que as duas concorrentes possuíam duas fábricas na mesma cidade. Era óbvio e muito evidente que, em caso de aprovação do ato de concentração, uma das fábricas localizadas em Matão seria fechada, pois não faria qualquer sentido, inclusive do ponto de vista econômico e logístico, a manutenção pela mesma empresa de duas fábricas que produzem idêntico produto na mesma cidade. Era também patente que poderia haver uma opção entre as fábricas de Limeira e Araras, distantes apenas 35 quilômetros uma da outra. Tais circunstâncias, entretanto, não mereceram qualquer comentário por parte do CADE em seu acórdão legitimador da fusão”, afirma Gomes.

O risco concreto de desaparecimento em massa de empregos foi especificamente alertado ao CADE pela Associação Brasileira de Citricultores (Associtrus), em parecer da Secretaria de Acompanhamento Econômico, elaborado previamente ao julgamento.

Embora o CADE tenha encaminhado ofícios com pedidos de informações a inúmeras empresas e entidades, nenhuma consulta foi feita a sindicatos de trabalhadores.

“Ou seja, o CADE não pontuou positivamente as demissões em massa previstas, reconhecendo-as como eficiências econômicas capazes de contribuir à aprovação da fusão, apenas por não estarem previstas para ocorrer já nos dois primeiros anos da fusão. Quer dizer, se Citrovita e Citrosuco tivessem anunciado a intenção de realizar imediatamente as demissões, o CADE teria reconhecido a economia e lucro assim obtido, travestido de ‘adicional eficiência econômica’, como um fator positivo a mais a recomendar a aprovação da fusão. Percebe-se que a postura do CADE diante do ato de concentração não é verdadeiramente a de completa desconsideração ao impacto social negativo provocado pela eliminação massiva de empregos, ou a de se omitir em reconhecer ou reputar merecedores de sua atenção os prejuízos coletivos aos trabalhadores e às comunidades envolvidas. Não, a postura é de franco encorajamento à obtenção de superiores ‘eficiências econômicas’ mediante reduções de custos proporcionadas pelas dispensas em massa”, finaliza o procurador.

Processo nº 0012149-49.2014.5.15.0081

FONTE: MPT 15 REGIÃO

RIO GRANDE DO NORTE

Justiça condena a empresa MegaFortes por descumprir a cláusula do Benefício Social Familiar



Justiça condena mais uma vez a empresa MegaFortes por descumprir a cláusula décima sexta da CCT 2023/2024, vigente de 01/02/2023 a 31/01/2024, o Juiz condenou a MEGAFORTES com multa revertida a cada trabalhador.

A empresa, em sua defesa, alegou que a referida cláusula fere os princípios da autonomia e liberdade sindical, sendo impossível sua cobrança.

O Juiz por sua vez, entendeu que a empresa diferentemente do que faz crer a reclamada, o pagamento previsto na cláusula décima sexta da CCT 2023/2024 em nada se confunde com a contribuição sindical. Além de não ser destinada ao sindicato e para manutenção deste, refere-se ao custeio de benefício social familiar instituído em favor dos empregados da categoria.

Outrossim, cumpre ser destacado que

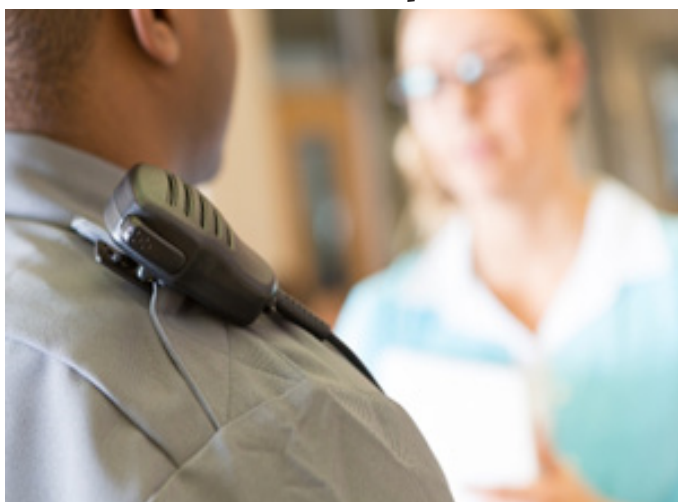
a Constituição Federal de 1988 privilegia a livre negociação coletiva por meio dos sindicatos das categorias, que de comum acordo fixam normas que atendem aos anseios dos que representam. Dessa forma, deve ser reconhecida a validade da norma.

Sindsecur através do escritório RAM, Roberto Amorim & Maia advogados associados venceu mais um processo contra empresas que descumprem a nossa Convenção Coletiva de Trabalho.

FONTE: sindsecur

Aposentadoria do vigilante: entenda como funciona

A profissão de vigilante é classificada como de aposentadoria especial, pois envolve um alto risco à vida e integridade física do profissional, já que sua principal função é proteger bens e pessoas de possíveis ameaças ou violências



Reprodução

Por ser uma ocupação perigosa, dá direito a uma aposentadoria especial, mas todos os que trabalham como vigilantes têm direito a esta prestação da segurança social?

Vamos lembrar o que é aposentadoria especial, como funciona esse benefício, requisitos, o que a legislação prevê para o caso, os valores e como requerer administrativamente.

O que é aposentadoria especial?

Antes de mais nada, é necessário explicar um pouco sobre o que é uma aposentadoria especial.

É um benefício previdenciário concedido a todos os trabalhadores que exerçam algum tipo de ocupação cujo trabalho seja considerado insalubre ou perigoso à saúde e à integridade física.

Esse tipo de vantagem está previsto

no artigo 57 e seguintes da Lei nº 8.213/91, onde a aposentadoria é destinada a determinados tipos de trabalhadores que demonstram tempo de serviço de apenas 15, 20 e 25 anos dependendo dos riscos expostos.

Esses riscos devem resultar de um ambiente insalubre causado por fatores ambientais nocivos, sejam físicos (ruído, calor, vibração, etc.), biológicos (bactérias, fungos, vírus, etc.) e saúde de seus funcionários. Ou um ambiente perigoso em que fique exposta a vida e a integridade física do trabalhador.

A aposentadoria especial é classificada de acordo com o grau de risco ao qual o trabalhador está exposto, a fim de garantir a redução do tempo de serviço e outras exigências de forma proporcional.

No caso adicional de insalubridade, o valor pode variar de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo, dependendo do grau de exposição a agentes nocivos à saúde. Já o adicional de periculosidade é fixado em 30% e será cobrado diretamente do salário do trabalhador.

Essa aposentadoria especial sofreu mudanças muito importantes com a reforma de 2019, que acrescentou novos requisitos de idade e uma nova metodologia de cálculo da renda

mensal inicial.

Quais os requisitos para aposentadoria para um vigilante?

Possui diferentes tipos de requisitos conforme a data em que terminou o tempo mínimo de serviço no cargo, antes ou depois da reforma da Previdência:

Antes da reforma (11/11/2019), a única exigência era tempo mínimo de serviço sem idade mínima do trabalhador. O guarda deveria, portanto, servir apenas 25 anos.

Foi criada uma regra transitória para os trabalhadores que começaram a contribuir antes da reforma, mas irão concluí-la após essa data.

Nessa regra, o vigilante deve somar sua idade ao tempo de contribuição, quando o cálculo atingir 86 pontos, a pensão poderá ser concedida. Portanto, não há idade mínima.

Nas novas regras, o tempo mínimo de contribuição permanece em 25 anos, mas é adicionada a exigência de idade mínima do trabalhador, que é de 60 anos.

Vigilantes/vigias e a aposentadoria especial

Caso você não saiba, existe um tipo de aposentadoria chamada aposentadoria especial.

Tem como foco os trabalhadores que exerceram suas atividades expostos a agentes perigosos e/ou nocivos à saúde que prejudiquem sua saúde ou integridade física, tais como:

- metalúrgicos, fundições, fornalhas, soldadores expostos a ruídos acima do permitido (atualmente ruído acima de 85 decibéis é insalubre);

- médicos, dentistas, enfermeiros, farmacêuticos expostos a agentes biológicos (como fungos, bactérias, etc.);

- trabalhadores de matadouros que

trabalham expostos ao frio intenso;

- pessoas que trabalham expostas a substâncias químicas nocivas à saúde (como benzeno, arsênico, amianto, etc.);

Esta é apenas uma pequena lista de exemplos de segurados que podem ter direito a uma aposentadoria especial.

Por trabalharem expostos a agentes nocivos à saúde, nada mais justo do que garantir uma aposentadoria mais precoce do que os trabalhadores que não cumprem suas funções sem essa “especialidade”.

Observe no início que mencionei que os agentes perigosos também pagam uma aposentadoria especial, e é exatamente aqui que entra o personagem vigilante.

Dado que a função desta profissão é precisamente guardar alguém (pessoas) ou alguma coisa (equipamentos, objetos, etc.), é evidente a periculosidade a que está exposta a segurança.

Os exemplos mais comuns de atividades desempenhadas como vigilante são:

- segurança privada (por exemplo, guarda-costas);

- escolta armada em bancos;

- auxiliar no transporte de valores (que trabalham em carros blindados);

- protegendo instalações como shopping centers, hospitais, prédios residenciais e comerciais, entre outros.

Isso significa que um vigilante está sempre protegendo algo que pode ser roubado, danificado ou ferido. É ele quem terá o papel primordial de garantir que isso não aconteça.

Pense no exemplo mais comum que vemos nos filmes: uma gangue se reúne para assaltar um banco. Quem está lá para proteger inicialmente a instituição bancária? Sim, os vigilantes.

E muitas vezes ouvimos que os bandidos os mataram ou os fizeram

reféns. Uma situação absolutamente perigosa. De qualquer forma, dissemos tudo isso para que você entenda os perigos de ser um segurança.

Como funciona o cálculo da aposentadoria para vigilantes?

A saída do vigilante é perigosa, pois o desempenho dessa atividade exige que o trabalhador se coloque em risco de vida e integridade física ao proteger coisas ou pessoas sob sua guarda.

Então todo vigilante terá direito a uma pensão especial?

Já muito se discutiu sobre o grau de periculosidade que existe nessa profissão, pois nem todo profissional se encontrará em uma situação em que sua vida ou integridade física esteja em perigo imediato. A forma de comprovação de uma atividade especial sofreu diversas alterações ao longo do tempo.

Antes de 28 de abril de 1995, a segurança era classificada como atividade especial sem maiores comprovações se comprovada a realização da atividade.

Após essa data até 5 de março de 1997, ainda era considerada atividade especial, condicionada à produção de documentos que indicassem o funcionamento de atividade perigosa por meio de formulários, relatórios, histórico, cursos especializados, etc.

Assim, na análise da história ocupacional para o provimento da pensão especial, começaram a se questionar se a periculosidade não deveria ser garantida apenas àqueles que exerciam suas funções com arma de fogo.

A discussão seguiu até a decisão Tópico de Impacto Geral nº 1031/2020, onde foi decidido que a profissão de vigilante pode ser enquadrada como atividade especial mesmo sem porte

de arma de fogo.

No entanto, isso significa que quando voltarmos à era do enquadramento profissional, ainda é necessário apresentar laudo técnico, como o Perfil Previdenciário Profissiográfico (PPP) e demais provas materiais que demonstrem a exposição continuada ao risco.

Como solicitar a aposentadoria para vigilantes?

A aposentadoria de vigilante é reclamada da mesma forma que as outras aposentadorias especiais.

Primeiramente, o requerimento é apresentado administrativamente com a anexação de todos os documentos comprobatórios, a saber: documento sobre exposição a riscos na profissão, sendo o mais comum o Perfil Previdenciário Profissiográfico (PPP).

Também podem ser apresentadas evidências materiais que comprovem a efetiva exposição contínua ao risco, como boletins de ocorrência feitos pela empresa ou pelo empregado, vídeos ou fotos do período em que o trabalhador esteve em situação de risco em determinada situação, relatórios, comunicações com a empresa, entre outros.

Informações sobre o período de contribuição, como contratos de trabalho, carteira de trabalho propriamente dita e CNIS.

Além de quaisquer documentos necessários à identificação do segurado, como RG, CPF, comprovante de residência, carteira de trabalho ou outros documentos de identificação.

Esses documentos são anexados ao sistema do INSS juntamente com um pedido por escrito (opcional, mas muito eficaz) e após o envio das informações, o pedido será analisado pelo município, que emitirá uma decisão de deferimento

ou indeferimento do pedido.

Com a aprovação, o benefício é instituído e agora o aposentado passa a receber seus rendimentos mês a mês.

Se não for aprovado, o pedido deve passar por um processo de apelação.

A aposentadoria especial dos vigilantes também pode ser solicitada mediante requerimento de benefícios. Essa ação só pode ser iniciada em caso de indeferimento administrativo, sendo que o requisito básico para sua interposição é o número do requerimento administrativo sob pena de indeferimento.

O processo ocorrerá por meio do judiciário, onde o INSS fará parte do processo como réu. Os documentos anexados continuarão os mesmos e a decisão será proferida por um juiz com possibilidade de recurso caso o requerimento também não seja expedido nesta primeira fase.

Como a aposentadoria para vigilantes é afetada por mudanças na legislação?

Depois de algum tempo de discussão, em 2017 o Supremo Tribunal Federal decidiu sobre o assunto: a atividade de segurança pode ser caracterizada como atividade especial, mesmo após 5/3/1997, com ou sem uso de arma de fogo.

No entanto, a decisão não foi dotada de repercussão geral, logo, os tribunais brasileiros não foram “obrigados” a se pronunciar da mesma forma que o STJ, o que deu continuidade ao problema.

Como o próprio STJ entendeu que as ações relacionadas a esse problema se repetem, o tema Impactos Gerais 1.031 foi incluído na pauta.

A questão inicial era verificar se a atividade do vigilante era realmente considerada especial em 3/5/1997.

Na Justiça, essa questão foi praticamente pacificada, pois a perícia

de segurança era reconhecida se comprovada a exposição do trabalhador à atividade nociva de forma contínua, e não ocasional ou intermitente.

O principal problema, como você deve ter notado, era saber qual tipo de segurança teria direito à pensão especial: quem usa arma de fogo ou quem não usa.

O julgamento do Tema 1.031 do STJ, ocorrido em 9/12/2020, decidiu que o reconhecimento da atividade especial de segurança é admissível a partir de 5/3/1997 (anteriormente, a especialidade era produzida por enquadramento na categoria profissional, o que era mais fácil provar em caso concreto).

Além disso, a atividade de segurança pode ser realizada com o uso de arma de fogo ou sem ela.

Uma vitória para os segurados que não utilizaram armas no exercício de suas funções.

Mas já aviso: para que a atividade seja entendida como especial, é extremamente necessária a apresentação de laudo técnico (ex: Perfil do Trabalhador da Previdência Social – PPP) ou elemento fático equivalente que comprove exposição permanente (e não ocasional ou intermitente) a agentes nocivos que ameacem a integridade física do segurado.

Qual o valor da aposentadoria especial do vigilante?

A aposentadoria dos vigilantes segue o mesmo parâmetro das aposentadorias especiais, que têm a mesma forma de cálculo.

Antes de mais nada, vale ressaltar que o valor antes da reforma era bem maior, e todos que já tinham direito à aposentadoria naquela época têm o direito adquirido ao cálculo.

Nesta primeira circunstância, o

benefício de pré-reforma foi calculado com base apenas em 80% das maiores contribuições pagas pelo segurado, excluindo-se os 20% das menores contribuições.

Não houve redução desse valor, portanto, após cumprir todos os requisitos de concessão, o segurado se aposentou com o valor integral dessa média.

A segunda forma de cálculo veio depois da reforma. Com essa nova metodologia, a média da base de cálculo é retirada de todas as contribuições já pagas do segurado, independentemente de valores menores.

Dessa soma, reduz-se o valor médio, que é de 60%, com acréscimo de 2% a cada ano acima de 20 anos para homens e 15 anos para mulheres. Nessa modalidade, para que um trabalhador se aposente com 100% de contribuição, ele terá que trabalhar mais 15 anos, além dos obrigatórios 20 (homens) e 15 (mulheres).

Aposentadoria especial do vigilante negada, o que fazer?

Já dissemos que um pedido de aposentadoria pode ser indeferido tanto na esfera administrativa quanto na esfera judicial. Mas como proceder quando a resposta ao pedido de pensão é indeferida?

O primeiro passo é procurar um advogado caso ainda não tenha um, pois muitos dos problemas enfrentados pelos segurados que tiveram seus sinistros negados se devem à falta de documentação e somente um profissional competente poderá conduzir o processo.

Expediente:

Boletim produzido pela assessoria de comunicação da CNTV

Presidente da CNTV: José Boaventura Santos

Secretário de Imprensa e Divulgação: Geraldo da Silva Cruz

Colaboração: Jacqueline Barbosa

Diagramação: Jacqueline Barbosa

Com isso, em caso de indeferimento administrativo, cabe ao segurado decidir entre interpor recurso administrativo junto ao próprio INSS ou entrar com processo judicial com pedido de concessão de benefício previdenciário. Ambos não podem ser feitos ao mesmo tempo.

Havendo opção de prosseguir com o pedido na esfera administrativa, a parte deverá interpor recurso na plataforma do Meu INSS. Por outro lado, se preferir recorrer à Justiça, deverá entrar com uma ação na Justiça Federal.

Vale ressaltar que se o segurado optar por um recurso administrativo e este for indeferido, é possível iniciar o processo judicial sem problemas, não é possível fazer os dois ao mesmo tempo.

Na esfera judicial, o juiz profere decisão deferindo pedido de aposentadoria emergencial ou demissão. Caso o pedido seja indeferido, será possível recorrer à segunda instância, onde poderá ser proferida nova decisão.

FONTE: Revista Consultor Jurídico - opinião do Dr. André Beschizza Lopes é advogado.



**Não mexam com a
APOSENTADORIA
ESPECIAL
dos VIGILANTES!**

SINDESV-DF

www.cntv.org.br
cntv@terra.com.br
(61) 3321-1658

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