

Boletim do Professor

Fator previdenciário: redutor é o maior dos últimos 11 anos

– O IBGE divulgou a tabela de mortalidade de 2012, usada para o cálculo do fator previdenciário para as aposentadorias requeridas a partir de 02/12.

Trata-se simplesmente de uma projeção, mas cujo impacto nas aposentadorias é definitivo. E dessa vez, o achatamento no valor dos novos benefícios é o maior nos últimos onze anos: a redução média é de 1,8%, podendo chegar a 2,3% para os homens que requererem sua aposentadoria aos 62 anos de idade.

Desde a implantação do fator, a redução média no valor das novas aposentadorias era de 0,5% ao ano, com exceção de dezembro de 2003 quando a tanga foi de 11,6%, em média, porque o IBGE mudou a metodologia de cálculo.

No ano passado, em dezembro de 2012, o IBGE fez uma revisão da mortalidade de 2011 com base nos dados do Censo 2010. Essa atualização levou a um resultado inédito: ao invés de aumentar em relação ao ano anterior, a expectativa de vida havia diminuído ligeiramente na população a partir de 55 anos e permanecido a mesma na faixa entre 49 e 54 anos de idade. Por isso, o redutor aplicado nas novas aposentadorias ficou igual ou menor do que o usado nas aposentadorias concedidas até novembro de 2012.

Isso pode indicar as projeções do IBGE para a expectativa de vida foram superestimadas e acabaram não se confirmando no Censo 2010. Ainda assim, o que eram apenas estimativas se tornaram um fato definitivo, com danos irreversíveis no valor das aposentadorias.

Desta vez, o impacto dessas projeções é mais do que o triplo dos anos anteriores. Até quando os segurados terão que se sujeitar a essa perversidade?

Para ver a tabela completa do Fator Previdenciário, [clique aqui](#).

Efeitos do novo fator previdenciário:

Exemplos:		Média das contribuições a partir de jul/94*	Valor benefício em 29/11/2013	Valor benefício em 02/12/2013	Diferença
mulher	55 anos de idade 30 anos de serviço	R\$ 3.921,80	R\$ 2.811,60	R\$ 2.767,67	- R\$ 43,93 (-1,56%)
homem	62 anos de idade 35 anos de serviço	R\$ 3.921,80	R\$ 3.733,63	R\$ 3.646,56	- R\$ 87,07 (-2,33%)

*O fator previdenciário é aplicado sobre a média das 80% maiores contribuições a partir de julho de 1994, corrigidas mês a mês. Para quem sempre contribuiu pelo teto, o maior valor possível da aposentadoria em novembro de 2013 é R\$ 3.921,80.

Calendário 2014: ATENÇÃO!

A Secretaria de Educação do Estado de São Paulo anunciou, dia 18/10, que as escolas públicas estaduais anteciparão as férias escolares de 2014 para o período da Copa. O calendário ainda não foi divulgado e, segundo a Secretaria, não há data prevista para a sua publicação.

A decisão vale exclusivamente para a rede estadual e não se aplica às escolas privadas, nem às municipais.

Isso porque a Lei de Diretrizes e Bases garante autonomia à cada escola para definir seu calendário escolar, de acordo com a proposta pedagógica e cumpridos os 200 dias letivos (ou 100, nos cursos semestrais). Esse princípio foi reafirmado pelo Conselho Nacional de Educação no parecer 21/2012, homologado pelo MEC em março de 2013.

Como as escolas estaduais formam uma rede, o início e término do ano letivo, bem como o período de recesso e o de férias são definidos pela Secretaria de Educação.

Para orientar as escolas privadas, circulam desde agosto duas boas sugestões de calendário. Uma proposta pelas escolas maristas e outra, pelo Sieceesp, sindicato das escolas particulares de educação básica. Sem prejuízo dos 200 dias letivos e dos dias de jogos do Brasil, as duas sugestões oferecem alternativas que permitem manter os trinta dias de férias em julho, como consagrado há muitos anos.

[Confira aqui o Comunicado Conjunto Sieceesp/Fepesp e a sugestão de calendário escolar 2014.](#)

A Diretoria

Desaposentação: STJ impõe nova derrota ao INSS

O STJ (Superior Tribunal de Justiça) impôs uma nova derrota ao INSS num processo sobre desaposentação. Em 28/11, o Tribunal rejeitou recurso da Previdência, que tentava alegar que a ação estava prescrita.

Em votação na Primeira Seção do Tribunal, os ministros entenderam que na desaposentação não se aplica o prazo de 10 anos previsto na Lei 8.213/1991 (artigo 103). A ação do segurado foi proposta 12 anos depois do início da aposentadoria.

O STJ confirmou decisão do Tribunal Regional Federal da 4.^a Região, que havia rejeitado o recurso do INSS. Mas os ministros também reafirmaram o direito dos segurados de tentar a desaposentação.

“A possibilidade de cabimento da desaposentação foi albergada pela jurisprudência desta Corte com base no entendimento de que os benefícios previdenciários são direitos patrimoniais disponíveis e, por isso, suscetíveis de desistência por seus titulares”, disse o relator, ministro Arnaldo Esteves Lima.

Em outubro de 2012, o STJ manifestou-se a favor da desaposentação ao analisar um caso de um segurado de Santa Catarina. A votação foi interrompida, mas o placar mostrava cinco votos favoráveis ao aposentado.

Indefinição

A chamada desaposentação poderia permitir que o segurado que continua trabalhando renuncie ao benefício do INSS e peça um recálculo no valor que recebe, considerando as contribuições previdenciárias feitas pelo trabalhador após o início da nova fase

Isso significa que a ‘nova’ aposentadoria teria um valor maior do que o que o trabalhador recebe hoje.

Toda a discussão judicial sobre a desaposentação carece da manifestação do STF, que dará a última palavra sobre o tema. Neste Tribunal, existe dois processos em análise, mas não existe data para que sejam votados.

O Sinpro Santos orienta os interessados a aguardar a decisão final, via Supremo, e a ter cuidado com ‘empresas’ que fazem promessas relacionadas aos direitos previdenciários ([veja aqui](#)).

Assédio Moral nas relações de trabalho

O assédio moral, embora não seja um tema recente, vem ganhando cada vez mais notoriedade e importância nas relações de trabalho.

Isso se deve a prática de condutas abusivas, de natureza psicológica, que atentam contra a dignidade do colaborador de forma contínua, por parte de alguns gestores, expondo-o às situações humilhantes e constrangedoras, que por consequência deterioram o ambiente de trabalho.

Mas como identificar o agressor do assédio moral?

Em sua maioria, o agressor é uma pessoa que se mostra agradável em happy hours, almoços e reuniões fora do trabalho, mas que quando assume o poder que lhe é conferido, no ambiente de trabalho, se comporta como um capataz reforçando sempre o medo individual e aumentando a submissão coletiva. Sua gestão é marcada pelo autoritarismo, pela exposição dos colaboradores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função e pela comunicação deficiente e hostil, inibindo o envolvimento, o engajamento e o crescimento dos profissionais que integram sua equipe, tornando-os vulneráveis na relação trabalhista.

Vários são os exemplos de manifestação: exigir que o colaborador execute atividades não condizentes ao contrato de trabalho firmado, advertências absurdas e descabidas, mudanças de horários e turnos de maneira autoritária, gritos, intimidações e ameaças quanto a perda do emprego, sobrecarga de trabalho dificultando as condições de sua execução, não fornecimento materiais e ferramentas adequadas para elaboração das tarefas, ridicularização do colaborador frente dos demais colegas (utilização de palavras jocosas, apelidos, etc), desqualificação e desvalorização generalizada do trabalho realizado, aumento e cobrança exagerada das metas, afirmação constante de autoridade e poder, entre outras.

Combater o assédio moral não é uma tarefa fácil, mas é preciso dar um basta!

No Brasil, ao contrário do que acontece com a França, não há uma legislação federal que disciplina o tema aqui exposto, sendo necessário mobilizar a sociedade para que os políticos, elaborem leis com penas severas aos agressores, assim como ocorre com o assédio sexual, que prevê pena de 1 (um) a 2 (dois) anos de detenção para a pessoa que, valendo-se de sua condição superior, constranger o trabalhador com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual (art. 261-A do Código Penal).

Enquanto os políticos não elaboram uma lei federal específica sobre o assunto, caberá ao empregado reunir o maior número de provas possíveis tais como documentais (e-mails) e testemunhais (vítimas de assédio moral que trabalham ou trabalharam na mesma empresa), além de denunciar o caso no sindicato de sua classe, ingressando com uma reclamação trabalhista, visando: a rescisão indireta do contrato de trabalho, o saldo de salário, aviso prévio, férias vencidas e proporcionais, o adicional de 1/3, os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a multa fundiária de 40%, bem como uma indenização pelos danos morais sofridos em decorrência do assédio moral.

Denunciar o agressor no sindicato de sua classe e ingressar com a reclamação trabalhista são medidas eficazes para combater esse mal que atinge milhares de trabalhadores em todo o país.

Fonte: Fepesp

Escrito por: Alberto Gamboggi é advogado, especialista em Processo Civil pela PUC/SP e MBA em Direito empresarial pela FGV-SP

NOVIDADES**SINDICALIZE-SE**

A união é importante para manter este sindicato forte. E assim, podemos continuar a lutar pelos direitos da categoria. Professor, não deixe de se sindicalizar. O SINPRO Santos está aqui para apoiá-los. **Entre em nosso site e [sindicalize-se!](#)**

DENÚNCIA

Professor, não deixe passar nenhuma irregularidade na instituição em que você ensina. Entre em contato com o SINPRO Santos e denuncie pelo [site](#) ou telefone: 3234-1071

SINPRO SANTOS NAS REDES SOCIAIS

Para criar uma maior aproximação com você, professor, criamos uma página no [Facebook](#) e uma conta no Twitter. Estes novos meios serão mais uma ferramenta para deixá-los atualizados e manter contato com a categoria. Não deixe de acessar. [Facebook](#) e [Twitter](#)

CONVÊNIOS
Plano Professor

Planos de Saúde Unimed Paulista

Planos com até
40%
de Desconto*

Cursos de Tecnologias Digitais para Educadores
Até 35% de desconto para associados do SinPro-Santos!
(11) 2937-5111 www.easas.blog.br
(13) 3301-2442 www.easas.com.br