EMPREGADOR, SAIBA COMO PROCEDER EM CASO DE FALECIMENTO DO EMPREGADO

O falecimento do empregado enseja a rescisão do contrato individual de trabalho, extinguindo-o automaticamente. Essa hipótese de rescisão do contrato de trabalho equipara-se à rescisão por pedido de demissão do empregado, sendo, portanto, devido o pagamento das seguintes verbas rescisórias pela empresa:

-Falecimento de empregado com menos de 1 ano da contratação

- Saldo de salário;
- 13º salário proporcional;
- Férias proporcionais e seu respectivo adicional de 1/3 constitucional;
- Salário-família;
- FGTS do mês anterior (depósito);
- FGTS da rescisão (depósito);

-Falecimento de empregado com mais de 1 ano da contratação

- Saldo de salário;
- 13º salário;
- Férias vencidas;
- Férias proporcionais;
- 1/3 constitucional sobre férias vencidas e proporcionais;
- Salário-família;
- FGTS do mês anterior (depósito);
- FGTS da rescisão (depósito);

Lado outro, além das verbas acima descritas, a Convenção Coletiva em vigor prevê ainda que em havendo o falecimento de empregado de empresa do comércio, será devido o auxílio funeral que será no valor equivalente a 1 (um) piso salarial da função, para que sejam custeadas as despesas com funeral pela família do obreiro falecido.

Todavia, neste ponto, estarão dispensadas de realizar o pagamento do auxílio funeral as empresas que tenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas.

Não obstante, é comum que no momento de realização do pagamento, muitos empregadores fiquem em dúvida acerca de quem deve receber os valores rescisórios do empregado falecido.

Neste ponto, a lei 6.858/80 prevê que quem deve receber os valores devidos ao empregado que faleceu são seus dependentes habilitados perante a Previdência Social ou aos sucessores previstos na lei civil, devidamente indicados em alvará judicial, devendo ocorrer o pagamento no prazo de 10 dias.

No entanto, é comum que certidões de dependentes e alvarás judiciais, levem mais tempo do que apenas 10 dias, ficando o empregador sob o risco de pagamento da multa prevista no artigo 477, §8º da CLT.

Sendo assim, em caso de dúvida em relação aos dependentes ou se estes forem desconhecidos pelo empregador, poderá ser extinto o risco de aplicação da multa prevista no art. 477, § 8º da CLT, com a realização da consignação judicial do valor líquido das verbas rescisórias até o prazo máximo previsto na legislação para pagamento.

Ainda cumpre salientar que havendo mais de um dependente habilitado para recebimento das verbas rescisórias, o pagamento deverá ser feito nos moldes adotados pela Previdência Social para a concessão de pensão por morte, devendo ser realizado em quotas proporcionais.

Com relação aos dependentes menores, calha tracejar, que suas respectivas quotas ficarão depositadas em caderneta de poupança e, salvo autorização judicial, somente poderão ser disponibilizadas após o menor completar 18 anos.

O Sindicato do Comércio Varejista de Marília disponibiliza aos seus associados todo o suporte na consignação judicial destes valores, bem como efetua o saneamento de eventuais dúvidas a este respeito, bastando que seja efetuado contato prévio pelo telefone (14) 3402-4444.

AMANDA MENDES SOARES. Advogada no Marinho Advogados Associados, escritório responsável pela assessoria jurídica do SINCOMÉRCIO, atuante na área de Direito Previdenciário e Direito Trabalhista Sindical. Contato: amandasoares@marinho.adv.br