

Boletim Jurídico - Trabalhista

Vol. 02 – janeiro de 2007.

A obrigatoriedade de contratação de aprendizes

O contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, com duração máxima de dois anos, em que se compromete o empregador a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica.

Em relação ao aprendiz portador de deficiência, não haverá limite máximo de idade para a contratação.

Os estabelecimentos de qualquer natureza, independentemente do número de empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei, com exceção apenas das microempresas e empresas de pequeno porte, nas quais a contratação de aprendizes é facultativa.

As empresas públicas e sociedades de economia mista também são obrigadas a contratar aprendizes, podendo optar pela contratação direta, por meio de processo seletivo mediante edital ou, de forma indireta, por meio das Entidades sem Fins Lucrativos.

A cota de aprendizes está fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional, ressaltando que as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

Salário – maternidade é devido à mãe adotiva

O salário-maternidade, benefício concedido às trabalhadoras que ficam afastadas do emprego em decorrência do parto, é devido também em casos de adoção.

O salário-maternidade é concedido à segurada que adotar uma criança ou ganhar a guarda judicial para fins de adoção:

- se a criança tiver até um ano de idade, o salário-maternidade será de 120 dias;
- se tiver de um ano a quatro anos de idade, o salário-maternidade será de 60 dias;
- se tiver de quatro anos a oito anos de idade, o salário-maternidade será de 30 dias.

Vale ressaltar que todas as seguradas do INSS têm direito ao benefício, inclusive as contribuintes individuais e as facultativas.

No caso das trabalhadoras empregadas, para concessão do salário-maternidade, não é exigido tempo mínimo de contribuição, desde que comprovem filiação nesta condição na data do afastamento para fins de salário maternidade ou na data do parto. O valor que será percebido a título de salário-maternidade corresponde à última remuneração.

Nos abortos espontâneos ou previstos em lei (estupro ou risco de vida para a mãe), será pago o salário-maternidade por duas semanas.

Em casos comprovados por atestado médico, o período de repouso poderá ser prorrogado por duas semanas antes do parto e ao final dos 120 dias de licença.

Importante ressaltar que a trabalhadora que exerce atividades ou tem empregos simultâneos tem direito a um salário-maternidade para cada emprego/atividade, desde que contribua para a Previdência nas duas funções.

O salário-maternidade é devido a partir do oitavo mês de gestação (comprovado por atestado médico) ou da data do parto (comprovado pela certidão de nascimento).

Cumprir informar que a partir de setembro de 2003, o pagamento do salário-maternidade das gestantes empregadas, bem como de empregadas que adotam criança, deve ser feito diretamente pelas empresas, que serão ressarcidas pela Previdência Social.

Para efeitos de fiscalização, a empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes.

Previdência Social altera a data de recolhimento das contribuições a cargo da empresa.

Por intermédio da Medida Provisória nº 351/2007, publicada no DOU em 22.01.2007 (Edição Extra), foi alterada a data de recolhimento das contribuições previdenciárias a cargo da empresa, inclusive as contribuições referentes à remuneração dos empregados, trabalhadores avulsos e à prestação de serviços do contribuinte individual para o dia 10 do mês seguinte ao da competência a que se refere.

O mesmo prazo de recolhimento deverá ser observado pela empresa adquirente, consumidora ou consignatária ou cooperativa sobre o valor da operação de venda ou consignação da produção rural, independentemente de estas operações terem sido realizadas diretamente com o produtor rural ou com intermediário pessoa física.

A retenção de 11% do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços prestados mediante cessão de mão-de-obra, inclusive em regime de trabalho temporário, também será recolhida no dia 10 do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura.

Esta medida provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Fonte: IOB

Banco de horas não pode ser objeto de acordo individual de trabalho

O denominado "banco de horas", que permite a compensação de jornada dentro do período de um ano, ou período inferior caso haja previsão em norma coletiva, atende, sobretudo, aos interesses da empresa, e não do trabalhador individualmente.

Por isso, só pode ser pactuado pelos instrumentos formais de negociação coletiva: os acordos ou convenções coletivas.

O fundamento utilizado pelo Tribunal Superior do Trabalho quanto à impossibilidade de estabelecimento do banco de horas por meio de acordo individual, é no sentido de que o mecanismo de compensação de horas, sendo manejado por um período demasiadamente longo, pode provocar danos à saúde e à segurança do trabalhador, ao contrário das ferramentas de compensação mais imediata, de impacto mais favorável ao trabalhador.

Nesse sentido, portanto, o entendimento é que o banco de horas deve ser instituído formalmente por negociação coletiva, uma vez que a Constituição não permite a transação individual de medidas desfavoráveis à saúde e à segurança do trabalhador.

Nossa equipe de advogados está à disposição para maiores esclarecimentos

Nossa equipe de advogados está à disposição para maiores esclarecimentos

Maria Carolina Martins Nakagawa,
coordenadora do setor Trabalhista e-
mail: carolina@oliveiradasilva.com.br