



Relatório Trabalhista

1994

<p>Trabalhista Previdência Social FGTS Imposto de Renda - PF Segurança e Saúde do Trabalhador Legislação Recursos Humanos Departamento Pessoal Salários Dados Econômicos</p>	<p>Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br</p> <p>O que acompanha na assinatura ?</p> <ul style="list-style-type: none">• informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);• CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;• consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);• acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);• notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;• requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;• descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
---	---

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade intelectual da Sato Consultoria. É destinado somente para uso pessoal e não-comercial, que fica proibido de modificar, copiar, distribuir, transmitir, exibir, executar, reproduzir, publicar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito da proprietária.

MENOR APRENDIZ - SENAI/EMPRESA

De acordo com o art. 429 da CLT, todas indústrias estão obrigadas a manter menores aprendizes, de 14 a 18 anos de idade, obedecendo a proporcionalidade de 5 a 15% sobre o número de empregados qualificados, que são os cargos que demandam a formação profissional pela Escola SENAI.

A aprendizagem é determinada em duas fases, sendo:

- a primeira fase é propriamente o treinamento do menor; e
- a segunda fase é o estágio prático na empresa.

Existem, basicamente, duas formas de manter a aprendizagem:

- na escola SENAI, ou
- na própria empresa.

Escola SENAI:

Na escola SENAI, os menores permanecem em tempo integral, de segunda a sexta-feira, conforme critério da própria escola, só estando obrigados a comparecerem a empresa, aos sábados, caso haja expediente de trabalho. Ficando ainda, obrigados a comparecerem a empresa, para estágio prático, na ocasião em que gozarem as férias escolares.

Após o término do curso, na escola SENAI, o menor permanecerá trabalhando na empresa até o fim do período indicado pela Escola SENAI, ainda aprendiz, fazendo estágio prático, que é a 2a. fase de aprendizagem.

Empresa:

Na primeira fase, os menores permanecem em tempo integral na empresa, em horário estipulado previamente, recebendo a aprendizagem, segundo a um programa de treinamento determinado pela escola SENAI. Portanto, a empresa facultativamente poderá optar por esta modalidade de aprendizagem, ocasião em que terá que obter uma autorização/convênio, junto a escola SENAI local.

Na segunda fase, também como no primeiro caso, concluído a primeira fase de aprendizagem, deverá permanecer na empresa, fazendo o estágio prático.

Remuneração dos menores:

De acordo com o art. 80 da CLT, o menor aprendiz, recebe durante a primeira metade da duração máxima prevista no contrato de aprendizagem 50% do salário mínimo. E na segunda metade, pelo menos 2/3 do salário mínimo.

Obs.: Recomenda-se pesquisar a Convenção Coletiva/Acordo Coletivo da categoria profissional, a fim de verificar se não há condições mais vantajosas para o trabalhador.

Registro:

Para o legal cumprimento da contratação do menor aprendiz, a empresa deverá obedecer o seguinte:

a) Registro do menor na empresa:

- registro do menor, no livro, ficha ou sistema informatizado;
- anotações normais na CTPS, com devolução no prazo de 48 horas;
- anotação especial de aprendizagem na CTPS (página de anotações gerais da CTPS), utilizando o seguinte modelo, exemplo:

" Em ___/___/___, foi firmado entre as partes, o contrato de aprendizagem com a duração de ___ anos e/ou meses, para formação no curso de _____, conforme o Contrato de Aprendizagem devidamente registrado na DRT sob nº _____. (local, data e assinatura) "

b) **Registro do Contrato de Aprendizagem na DRT:**

- contrato de aprendizagem confeccionada em 4 vias, devidamente assinados pelo menor e pelo responsável (veja modelo anexo);
- requerimento em duas vias, ao Delegado Regional do Trabalho para registro, citando todos os dados da empresa, inclusive o CGC e a Inscrição Estadual e nome do aprendiz (veja modelo nas páginas seguintes);
- atestado de matrícula na escola SENAI (fornecido pela escola);
- juntar as cópias da página do registro e da anotação especial de aprendizagem, feita na "página de anotações gerais";
- juntar cópias do convênio e do programa de aprendizagem (caso a aprendizagem seja na própria empresa).

Obs.: Dar entrada na DRT local, dentro do prazo de 30 dias, a partir da assinatura do contrato.

Prioridade na contratação de menores aprendizes:

Para contratação de menores aprendizes, terão preferência, em primeiro / lugar, os filhos, inclusive os órfãos e, em segundo lugar, os irmãos dos seus empregados.

Frequência - Desconto de faltas injustificadas:

A ausência injustificada, na escola SENAI ou na empresa, poderá ser descontada as horas e/ou dias, bem como também o DSR (Descanso Semanal Remunerado).

Ao final de cada mês de competência, a secretaria da escola SENAI, envia a ficha de Controle de Frequência às empresas, de onde é possível fazer o apontamento de faltas.

Estabilidade até o final de contrato de aprendizagem:

O contrato de aprendizagem, pertence a modalidade do contrato por prazo determinado, porém, exceção feita, não poderá sofrer interrupção durante a sua vigência até o final, garantido pelo art. 432 da CLT.

A idéia central, é de que se afastar, seu aproveitamento escolar poderá ficar prejudicada, trazendo-lhe a reprovação, que é a justa causa para a demissão. Por isso mesmo, a empresa não poderá proibi-lo de assistir as aulas, porque estaria ultrapassando os limites do disciplinamento funcional para atingir o estudo da criança/adolescente.

No entanto, a falta reiterada no cumprimento do dever ou falta de razoável aproveitamento, será considerada justa causa para a dispensa do aprendiz.

Via de regra, o desligamento do menor aprendiz, antes do término normal do contrato, somente poderá ocorrer, nas seguintes hipóteses:

- Acordo com empregado/sindicato, e posteriormente homologação na Justiça do Trabalho;
- Pedido de demissão; ou
- Dispensa por justa causa (falta grave).

Notificação para matrícula e Certificado Decreto nº 31.546/52:

A quantidade de menores aprendizes, a serem matriculados na escola SENAI, é determinada através de uma Notificação para Matrícula de Aprendizes, conforme modelo abaixo, expedida pela própria escola, de acordo com a proporcionalidade determinada pelo art. 429 da CLT.

Não havendo vagas, conforme prevê o Decreto nº 31.546, de 06/10/52, DOU de 11/10/52, a empresa deverá requerer o Certificado, que isentará da obrigação determinada no art. 429 da CLT.

Este Certificado, deverá ser renovado anualmente, conforme a validade nela contida (normalmente 1 ano).

Modelo de Contrato de aprendizagem para menores:

Entre a empresa ... estabelecida nesta ... à Rua ...nº..., aqui denominada empregadora e o (a) menor ... aqui denominado(a) empregado(a) devidamente assistido(a) , neste ato, por seu responsável legal, Sr(a) ..., fica justo e combinado o presente contrato de trabalho, o qual se regerá pelas cláusulas seguintes:

01. A empregadora admite o empregado(a) acima citado(a) aos seus serviços, obrigando-se a submetê-lo(a) a formação profissional metódica na função de ..., mediante 50% do Salário Mínimo, na primeira metade do curso e 2/3 na segunda, conforme art. 80 da CLT, observado o que se dispuser em convenção coletiva.
02. A aprendizagem será ministrada no local de trabalho à rua ..., nº ..., sede da empregadora (ou SENAI), e não ultrapassará o prazo de ..., fixado pela Portaria Ministerial nº 43, de 27/04/53.
03. A existência do presente contrato será anotada na CTPS do menor, nos termos do artigo 5º, do Decreto nº 31.546, de 06/10/52.
04. O(a) empregado(a) se obriga a cumprir com exatidão o horário de trabalho, a executar com lealdade suas funções, obedecendo as instruções e normas internas da empregadora, comprometendo-se, principalmente, a seguir o regime de aprendizagem que for estabelecido, buscando o máximo de aproveitamento.
05. A aprendizagem se desenvolverá em duas fases, sendo a primeira em Unidade de Formação Profissional do SENAI e a segunda sob forma de estágio de prática profissional, no estabelecimento da empregadora, não ultrapassando o prazo de ... fixado na Portaria Ministerial nº 43/53.
06. O empregado se obriga a exibir ao empregador, sempre que lhe for solicitado, o documento emitido pelo SENAI que comprove sua frequência as aulas e registre seu aproveitamento escolar.
07. Sempre que o empregado deixar de comparecer às aulas ou ao estágio prático, sofrerá desconto do salário.
08. No recesso escolar, o empregado prestará serviços no estabelecimento do empregador, se este determinar, dentro das funções pertinentes à sua formação, ressalvadas as férias.
09. O empregado se obriga a participar das aulas e demais atos escolares, cumprindo o regimento do SENAI e obedecendo as normas do estabelecimento do empregador.

E por estarem assim de pleno acordo, assinam o presente contrato em 4 vias de igual teor, na presença de duas testemunhas, abaixo assinadas.

Local e Data.

(assinatura da empresa)

(assinatura aprendiz)

(testemunha)

(responsável pelo menor)

Obs.: O presente modelo, poderá ser alterado de acordo com a necessidade interna da empresa.

Modelo de Registro de Contrato de Aprendizagem:

Ilmo. Sr. Delegado da Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo

Metalúrgica Aple Ltda, estabelecida nesta Capital, no Bairro Gama, Rua Beta, nº 1000, vem mui respeitosamente solicitar à V. Sa. que se digne registrar o presente Contrato de Aprendizagem, do(a) menor ..., neste ato devidamente assistido(a) por seu responsável legal, Sr(a) ..., o qual prestamos as seguintes informações:

1. Certificado - Decreto nº 31.546/52, expedido pelo SENAI:

- nº ...

- validade até .../.../...

- expedida em .../.../...

2. Os Programas de Aprendizagem fornecidos pelo SENAI, correspondentes a cada uma das funções, que constam dos contratos anexos, foram expedidos respectivamente em: ../.../.....
3. Total de empregados na empresa:
Quantidade de menores: --- (com contratos de aprendizagem)
Funções que demandam aprendizagem:
4. Menores matriculados na escola SENAI: ...
5. Último requerimento - data: ../.../...

Termos em que,

P. Deferimento.

(local e data) (assinatura)

UFIR - PERÍODO 27/04/94 ATÉ 26/07/94

27/04/94 = 704,95	19/05/94 = 913,91	13/06/94 = 1.206,67	05/07/94 = 0,5618
28/04/94 = 716,65	20/05/94 = 929,44	14/06/94 = 1.227,89	06/07/94 = 0,5618
29/04/94 = 728,54	23/05/94 = 945,23	15/06/94 = 1.249,49	07/07/94 = 0,5618
02/05/94 = 740,63	24/05/94 = 961,48	16/06/94 = 1.271,46	08/07/94 = 0,5618
03/05/94 = 752,40	25/05/94 = 978,01	17/06/94 = 1.293,82	11/07/94 = 0,5618
04/05/94 = 764,36	26/05/94 = 994,83	20/06/94 = 1.316,75	12/07/94 = 0,5618
05/05/94 = 776,51	27/05/94 = 1.011,93	21/06/94 = 1.340,08	13/07/94 = 0,5618
06/05/94 = 788,85	30/05/94 = 1.029,33	22/06/94 = 1.363,83	14/07/94 = 0,5618
09/05/94 = 801,39	31/05/94 = 1.048,52	23/06/94 = 1.388,82	15/07/94 = 0,5618
10/05/94 = 814,47	01/06/94 = 1.068,06	24/06/94 = 1.414,27	18/07/94 = 0,5618
11/05/94 = 827,77	03/06/94 = 1.086,84	27/06/94 = 1.440,19	19/07/94 = 0,5618
12/05/94 = 841,40	06/06/94 = 1.105,95	28/06/94 = 1.465,69	20/07/94 = 0,5618
13/05/94 = 855,26	07/06/94 = 1.125,40	29/06/94 = 1.491,65	21/07/94 = 0,5618
16/05/94 = 869,35	08/06/94 = 1.145,19	30/06/94 = 1.518,07	22/07/94 = 0,5618
17/05/94 = 883,87	09/06/94 = 1.165,33	01/07/94 = 0,5618	25/07/94 = 0,5664
18/05/94 = 898,64	10/06/94 = 1.185,82	04/07/94 = 0,5618	26/07/94 = 0,5710

- Obs.: a) O valor da UFIR relativo ao dia não útil, considera-se a UFIR vigente no 1º dia útil posterior. Fds.: IN nº 66, de 21/05/92, DOU de 25/05/92;
- b) De acordo com o art. 34, da MP nº 542, de 30/06/94, o valor da UFIR do dia 01/07/94, ficará congelada por 180 dias, para efeito de atualização dos tributos e contribuições federais, desde que os respectivos créditos tributários sejam pagos nos prazos originais previstos na legislação tributária;
- c) O IRRF em atraso, aplica-se a atualização monetária pela variação da UFIR, a partir da data de ocorrência do fato gerador, ou, quando for o caso, a partir do termo final do período de apuração, nos termos da legislação pertinente, sem prejuízo da multa e demais sanções legais;
- d) O INSS, quando não recolhido em seu prazo normal (até o 8º dia do mês subsequente ao da competência), aplica-se a atualização monetária pela variação da UFIR, entre o primeiro dia útil do mês subsequente ao de competência e a data do efetivo recolhimento, sem prejuízo da multa de 10% e juros de 1% ao mês de atraso (§ 4º, art. 34, da MP nº 542/94);
- e) A atualização pela UFIR não se aplica aos débitos incluídos em parcelamento (§ 5º, art. 34, MP 542/94);
- f) Para efeito de compensação ou restituição, tanto para INSS ou IRRF, será efetuada com base na variação da UFIR calculada a partir da data do pagamento (art. 35, da MP 542/94).

SÍNTESE DA SEMANA

A) INPC PARA JUNHO/94:

De acordo com a Resolução nº 40, de 21/07/94, DOU de 25/07/94, do IBGE, o INPC no mês de junho/94, ficou fixado em 48,24%.

B) COMISSÃO PERMANENTE DE DIREITO SOCIAL - CRIAÇÃO:

De acordo com a Portaria nº 833, de 18/07/94, DOU de 25/07/94, do Ministério do Trabalho, foi criada a Comissão Permanente de Direito Social - CPDS, constituída por 7 membros, que tem por objetivo fazer 7 estudos superiores de consulta ao Ministério do Trabalho nos assuntos de Direito do Trabalho.

C) QUITAÇÃO DE PAGAMENTOS - EFICÁCIA:

Via de regra, o empregado somente quita pagamentos (quitação, recibo de pagamento de salário, recibo de férias, etc), desde que haja no recibo, parcelas devidamente discriminadas. Quando não discriminado, entende-se que não foi pago. Exemplo típico é o horista que recebe o seu pagamento de salário, resumido em 220 horas, quando as parcelas de horas normais e os DSR's deveriam ser discriminadas separadamente.

"Não feita a prova do pagamento dos salários em cada uma das espécies, deve-se considerar que o mesmo não foi pago. "

(TST, RR 3.478/84, Orlando Costa, ac. 3a. T., 2.573/85, DJU 30/08/85, p. 14.431).

No tocante a pagamento de rescisão, aplica-se o § 2º do art. 477 da CLT.

Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).