



Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br - fone/fax (11) 4742-6674

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 041

24/05/2004

Sumário:

- SALÁRIO-FAMÍLIA - ATESTADO DE VACINAÇÃO E COMPROVANTE DE FREQUÊNCIA À ESCOLA
- CÁLCULOS DE TEMPO DE SERVIÇO - GENERALIDADES
- COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - ALTERAÇÕES



SALÁRIO-FAMÍLIA - ATESTADO DE VACINAÇÃO E COMPROVANTE DE FREQUÊNCIA À ESCOLA

Todo segurado da Previdência Social, que tem filhos até 14 anos (inclusive adotivos e enteados devidamente comprovados) ou inválidos de qualquer idade, tem direito a percepção do salário-família, independentemente dos dias trabalhados (não conta-se as faltas em serviço).

Estes deverão ser declarados no formulário denominado "Termo de Responsabilidade" no ato da admissão ou no caso de alteração, mediante apresentação da Certidão de Nascimento ou da documentação relativa ao equiparado ou ao inválido.

TERMO DE RESPONSABILIDADE:

Desde 09/07/82, com o advento do Decreto nº 87.374, saiu de circulação o impresso denominado de "Declaração de Vida e Residência", que era apresentado pelo empregado à empresa, semestralmente, nos meses de janeiro e julho de cada ano. No seu lugar entrou o impresso denominado "Termo de Responsabilidade", simplificando um pouco mais a sistemática.

O Termo de Responsabilidade deverá ser firmado pelo empregado somente na ocasião da admissão ou da solicitação de pagamento do Salário-Família ao INSS. Sobre qualquer alteração que determine a perda do benefício, o empregado deverá comunicar a empresa ou INSS, sobre o fato, ocasião em que será firmado um novo "termo".

ATESTADO DE VACINAÇÃO - ENTREGA NO MÊS DE MAIO:

Com o advento da Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99, a partir do ano 2000, o empregado deverá apresentar, no mês de maio de cada ano, atestado de vacinação ou documento equivalente, do menor até 7 anos de idade.

As vacinações de caráter obrigatório, são as seguintes:

- vacina antipólio (3 doses no primeiro ano de vida);
- vacina difteria-tétano-coqueluche (3 doses no primeiro ano de vida);
- vacina BCG (1 dose no primeiro ano de vida); e
- vacina anti-sarampo (1 dose no primeiro ano de vida).

COMPROVANTE DE FREQUÊNCIA À ESCOLA - ENTREGA NOS MESES DE MAIO E NOVEMBRO:

Com o advento da Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99, a partir do ano 2000, o empregado deverá apresentar, nos meses de maio e novembro de cada ano, comprovante de frequência à escola, do menor a partir de 7 anos de idade. No caso de menor inválido que não frequenta à escola por motivo de invalidez, deve ser apresentado atestado médico que confirme esse fato.

SUSPENSÃO DO PAGAMENTO:

O empregado que não comprovar a vacinação e a frequência escolar, nos prazos determinados, o INSS encaminhará, via sistema de processamento da DATAPREV, comunicado ao segurado informando que o pagamento do salário-família será suspenso, até que a documentação seja apresentada.

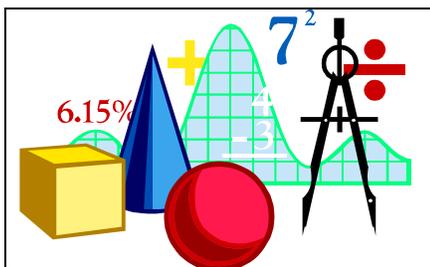
Não é devido salário-família no período entre a suspensão do benefício, motivada pela falta de comprovação da frequência escolar ou pela falta de atestado de vacinação e o seu reativamento, salvo se provada a frequência escolar regular no período ou apresentado o atestado de vacinação obrigatória, respectivamente.

A comprovação de frequência escolar será feita mediante apresentação de documento emitido pela escola, na forma de legislação própria, em nome do aluno, onde consta o registro de frequência regular ou de atestado de estabelecimento de ensino, atestando a regularidade da matrícula e frequência escolar do aluno.

RECOMENDAÇÕES:

- Manter cópias dos documentos acima no prontuário do empregado, para posterior exibição ao fiscal;
- Quando o empregado, perde ou extravia o documento, é necessário que seja requerido a segunda via deste. As unidades que aplicam as vacinas, mantém sob arquivo durante 5 anos os registros individuais;
- Havendo contra indicação de determinadas vacinas, o empregado deverá apresentar o atestado médico, válido por um ano; e
- Para evitar a suspensão, recomenda-se informar à todos os empregados, quanto a importância, através de avisos, cartazes educativos, rodapé do hollerith de pagamento, etc.

CÁLCULOS DE TEMPO DE SERVIÇO



Os métodos tradicionais de contagem de tempo de serviço, na prática são realizados da maneira mais simples possível, utilizando-se das famosas “folhinhas”, contando dia-a-dia, outros utilizam os “dedos” para fazerem os cálculos. Sem dúvida, além do erro que pode ser cometido, toma-se tempo.

Através de recurso matemático, é possível deixar de lado essas velhas técnicas, agilizando e eliminando possíveis erros nos cálculos, então vejamos:

CÁLCULO DE IDADE:

Para cálculo de idade de uma determinada pessoa, basta fazer um cálculo simples de subtração.

Exemplo:

Uma pessoa nasceu no dia 22/11/1974. Digamos que a data de hoje seja 25/12/2003. Pergunta-se, quantos anos, quantos meses e quantos dias tem essa pessoa ?

1º passo => Organizar três colunas: A, B e C. Onde A represente o dia, o B representa o mês e C representa o ano.

2º passo => Faz-se a subtração naturalmente.

A	B	C
25	12	2003
22	11	1974
03	01	29

Portanto, a idade é: 29 anos, 01 mês e 03 dias.

Utilizando o mesmo exemplo, porém com a data de nascimento no dia 29/11/1974.

A	B	C
25	12	2003
29	11	1974
?	?	?

Nesse cálculo encontramos um pequeno problema, isto é, não dá para subtrair 29 de 25. Como fica ?

Nesse caso, empresta-se da coluna B os dias proveniente mês de dezembro, que tem 31 dias, então:

A fica $25 + 31$ dias = 56 dias

B fica 11, ao invés de 12, porque quando ocorreu o empréstimo de 31 dias, foi subtraído de 12.

Então, o resultado ficará:

$A = 56 - 29 = 27$ dias

$B = 11 - 11 = 00$ mês

$C = 2003 - 1974 = 29$ anos.

CÁLCULO DE TEMPO DE SERVIÇO:

Para cálculo de aposentadoria ou cálculo de férias, objetivando obter o tempo de serviço, utiliza-se o mesmo critério anterior.

Assim, temos por exemplo, um empregado admitido em 19/04/1992 e desligou-se no dia 23/12/2003. Qual é o tempo de serviço ?

A	B	C
23	12	2003
19	04	1992
04	08	11

Portanto, o seu tempo de serviço é de 11 anos, 8 meses e 4 dias.

Outro exemplo:

Um empregado foi admitido em 14/07/2002. Foi desligado no dia 19/12/2003. Qual o direito de férias desse empregado ?

A	B	C
19	12	2003
14	07	2002
05	05	01

O empregado tem direito a férias integrais de 1 ano, mais 5/12 avos de férias proporcionais.

CÁLCULO PARA PROJEÇÃO DE TEMPO DE SERVIÇO:

Para se elaborar, por exemplo, o contrato de experiência pelo prazo de 30 dias, para um determinado empregado admitido em 12/11/2003 e desejamos obter a data de vencimento, devemos utilizar o seguinte cálculo:

1º passo: toma-se como base o último dia do mês e adicione + 1 dia;

2º passo: sobre o resultado do primeiro passo subtrai-se a data de admissão;

3º passo: toma-se como base o prazo do contrato de experiência, que é de 30 dias e subtrai-se pelo resultado do 2º passo.

Logo, o cálculo ficará assim:

31 => 30 + 1

-12 => dia da admissão na empresa

19 => temos então 19 dias em novembro

Posteriormente => 30 - 19 = 11 dias (que fica para o mês seguinte)

Nesse caso, o contrato de experiência vencerá no dia 11/12/2003, quando completará exatamente 30 dias.

Outro exemplo:

Tomando-se como base o mesmo exemplo, porém com o contrato de experiência de 90 dias, perguntamos, quando vencerá ?

Seguindo o mesmo exemplo, sabemos que até o dia 30/11/2003, o empregado possui 19 dias. Partindo daí, basta adicionarmos os dias dos meses seguintes até completar 90 dias. Vejamos:

19 dias	=> novembro
+ 31 dias	=> dezembro
50 dias	=> sub-total
+ 31 dias	=> janeiro
81 dias	=> sub-total

Percebemos que já estamos próximo dos 90 dias. Se adicionarmos mais um mês, isto é, o mês de fevereiro, isso estoura !!!

Portanto, fazemos o último cálculo, tomando-se como base o prazo de experiência e subtraímos pelos dias acumulados. Logo temos:

90 dias	=> prazo de experiência
- 81 dias	=> dias acumulados
09 dias	=> fica para o mês seguinte

Neste caso, o contrato de experiência vencerá no dia 09/02/2004, quando completará exatamente 90 dias.



COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA ALTERAÇÕES

A Portaria nº 230, de 21/05/04, DOU de 24/05/04, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou a Portaria nº 329, de 14/08/02, que trata sobre procedimentos para a instalação e o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia e Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista.

Em síntese, as alterações referem-se:

- na forma de custeio da Comissão: será vedada a cobrança de remuneração vinculada ao número de demandas propostas; e
- na sessão de conciliação: a quitação firmada, abrangerá somente aos direitos expressamente reclamados pelo mesmo na demanda, independentemente de ressalvas; e quanto aos direitos objeto da conciliação, poderá ser dada quitação total, devendo-se ressaltar as parcelas referentes a esses em relação às quais não se tenha atingido a conciliação.

Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, II, da Constituição Federal, e o art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, resolve:

Art. 1º - A Portaria GM/ MTE nº 329, de 14 de agosto de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações nos artigos 10 e 13:

“Art. 10 - (...)

§ 2º - (...)

IV - cobrança de remuneração vinculada ao número de demandas propostas.

§ 3º - Os membros da comissão não podem perceber qualquer remuneração ou gratificação com base nos acordos firmados, no número de demandas propostas perante a comissão, no valor do pedido ou do acordo e no resultado da demanda.

§ 4º - (...) (NR)”

“Art. 13 - (...)

VI - a quitação passada pelo Emprego no termo de conciliação firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia somente se refere aos direitos expressamente reclamados pelo mesmo na demanda, independentemente de ressalvas;

VII - aos direitos objeto da conciliação poderá ser dada quitação total, devendo-se ressaltar as parcelas referentes a esses em relação às quais não se tenha atingido a conciliação.

(...) (NR)”

Art. 2º - Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

RICARDO BERZOINI

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: www.sato.adm.br"



Faça já a sua assinatura semestral e tenha acesso aos nossos informativos duas vezes por semana e consultas ilimitadas.

www.sato.adm.br