

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos

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

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: sato consultoria - www.sato.adm.br"

01. MENOR ASSISTIDO - PROGRAMA DO BOM MENINO

Desde 30/12/86, foi instituído o " Programa do Bom Menino ", através do Decreto Lei nº 2.318 e regulamentado através do Decreto nº 94.338 de 18/05/87, o qual passamos o resumo para apreciação:

a) CONCEITO:

O menor assistido deverá possuir a idade entre 12 à 18 anos e estudar regularmente o 1º ou 2º grau, que executará ocupação de um ofício para o desenvolvimento profissional, com a percepção de uma bolsa de iniciação ao trabalho, não inferior a metade do salário-mínimo de Referência, hoje atualmente Cz\$ 1.031,16.

b) OBJETIVOS:

Dar condições aos menores à executarem serviços simples, para o seu desenvolvimento físico, intelectual e profissional.

c) OBRIGATORIEDADE:

Todas as empresas com mais de 05 (cinco) empregados, estão obrigadas da contratação dos menores assistidos, na proporção de 5% sobre o total de empregados, até o limite de 100.

As empresas que mantenham mais de 100 empregados, o excedente aplica-se mais 1%.

Para efeito de cálculo de 5% ou 1%, a fração da unidade darão lugar a mais um menor.

obs.: caso a empresa mantenha menores aprendizes, estes poderão / ser deduzidos do número exigido.

d) CONDIÇÕES DE TRABALHO:

d.1) O menor assistido não poderá trabalhar:

- horário noturno;
- em locais insalubres e perigosos;
- em serviços prejudiciais à sua moralidade;
- em serviços que demandam o emprego de força muscular superior a 20 kilos, para trabalho contínuo, ou 25 kilos para o trabalho ocasional. Salvo trabalho que possuam equipamentos auxiliares, que elimine ou amenize as forças físicas.

d.2) Contratação:

- a contratação poderá ser feito diretamente pela empresa, mediante uma anuência pela FUNABEM, LBA ou Órgão de Assistência ao menor, ou ainda, pelo Comitê Municipal.

- jornada máxima de 4 horas diárias, compatível com o horário escolar.
- bolsa paga até o dia 10 de cada mês, após o mês trabalhado.
- valor da bolsa nunca inferior a metade do salário mínimo de referência.
- ausência de 30 dias durante o período de férias escolares ou nos exames finais, quando solicitado pelo menor.
- anotação na CTPS.
- Seguro contra acidentes pessoais.

Obs.- É proibido a integração do menor assistido quando há um grau de parentesco consanguíneo ou afim com a Diretoria da empresa ou dos integrantes dos comitês municipais.

d.3) Desligamento:

- extingue-se o contrato da bolsa, quando:
 - haja reicidência de faltas injustificadas
 - desempenho insuficiente ou inadaptação do menor ao serviço
 - falta disciplinar
 - frequência irregular na escola
 - ausência superior a 20% da carga horária mensal. Neste caso, solicitar mensalmente a caderneta de frequência escolar, para apontamento
 - completar 18 anos
 - a pedido do menor assistido.

obs. - quaisquer das hipóteses acima, deverá ser comunicado ao Comitê Municipal, no prazo de 30 dias.

d.4) Outros:

- o menor poderá assinar a bolsa, para efeito de recebimento
- as faltas que não forem justificadas poderão ser descontadas, em seus vencimentos
- o trabalho do menor assistido, não tem vínculo empregatício
- não tem encargos sociais sobre o valor da bolsa, paga ao menor, tais como: IAPAS, FGTS e IRRF
- nos casos de desligamento, a empresa tem 30 dias para substituir a vaga descoberta.

e) CONSTITUIÇÃO E SUPERVISÃO:

- As atividades do menor assistido, terá uma supervisão direta do Ministério da Previdência Social, através da Secretaria de Assistência Social e das Fundações (LBA, FUNABEM, etc).
- cada município terá um Comitê, compostos pelos membros representantes da: LBA, FEBEM, entidades públicas Federais de Assistência Social e das fundações.

02. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA 44 HORAS - A PARTIR DE 01/10/87

De acordo com a cláusula 7ª da Convenção Coletiva dos trabalhadores nas Inds. Metalúrgicas, Elétricas e Mecânicas do Grande ABC, as empresas com mais de 50 empregados, em 31/03/87, deverão reduzir a jornada de trabalho para 44 horas semanais, a partir de 01 de outubro de 1987, sem prejuízo da remuneração de 48 hs. semanais, ao empregado.

A empresa, a seu critério, poderá optar por: redução na jornada diária ou na jornada semanal.

Esta redução não se aplica às empresas que possuem jornadas mais favoráveis, inclusive de revezamento.

Lembre-se que, com a aplicação da jornada reduzida, a empresa poderá suprimir os horários de intervalos para café, por ventura existentes na jornada diária, porém, servindo a seu custo, um café antes do início do expediente.

fds.: Cláusula 7ª, da Convenção Coletiva dos Trabalhadores, itens: I nº 02; II, letra a; III, letras a e b; IV; e V, letras a, b e c.

03. FLASHES DOS TRIBUNAIS

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:

Os mais elevados Tribunais do País, já se decidiram pela incompetência da Justiça do Trabalho para conhecer a ação para cobrança de Contribuição Assistencial, de correntes de normas coletivas.

Entendem tratar-se de "lide" que só indiretamente decorre das relações do trabalho e que a competência da Constituição Federal não / pode ser prorrogado para essa hipótese por simples interpretação da lei.

04. RESPONDENDO PERGUNTAS ...

- É LEGAL QUALQUER ALTERAÇÃO NOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO ?

Não. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

fds.: Art. 468, da CLT.