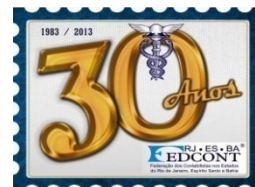




BOLETIM ANO III – Nº 135

Rio de Janeiro, 14 de agosto de 2013



APOSENTADO PODE COBRAR FGTS DE EX-EMPREGADOR

A 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3) rejeitou Recurso Ordinário e manteve decisão de primeira instância que obrigou a Prefeitura da Manhuaçu (MG) a depositar valor devido do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) a um funcionário aposentado. A cobrança judicial ocorre porque não houve depósito do FGTS na data do vínculo e o homem não conseguiu levantar os depósitos quando se aposentou.

O relator do caso, juiz convocado Jessé Cláudio Franco de Alencar, afirmou que o aposentado ganhou o direito de levantar o FGTS tão logo se aposentou por idade, como previsto no artigo 20, inciso III, da Lei 8.036/1990. Além disso, a cláusula oitava do Termo de Confissão de Dívida firmado entre a Prefeitura e a Caixa Econômica Federal diz que “o devedor se obriga a recolher, de uma só vez, as importâncias relativas a empregado que faça jus à movimentação de sua conta vinculada ou que tenha rescindido ou extinto seu contrato de trabalho”.

A Vara do Trabalho de Manhuaçu conheceu diferenças de FGTS devidas pela Prefeitura ao homem, e determinou que o depósito fosse feito ou que o pagamento ocorresse de forma direta. A Prefeitura entrou com recurso, alegando *bis in idem*, uma vez que o FGTS seria depositado junto à Caixa Econômica Federal e pago no bojo da reclamação trabalhista.

No entanto, como explica o relator em seu voto, os valores recolhidos com base no Termo de Confissão de Dívida serão abatidos se a Prefeitura individualizar o valor depositado ao homem. Caso o depósito não ocorra após oito dias, contados a partir da citação individual do representante do réu, torna-se possível dar início à apuração dos valores no bojo da reclamação trabalhista.

Os extratos apontaram falta de recolhimento durante cinco anos, e o laudo do perito cita ausência de depósito em período anterior a agosto de 1987 (o homem se aposentou em 1990). Não há prescrição total ou parcial por conta de acordo celebrado com a Caixa Econômica Federal. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

Revista **Consultor Jurídico**, 13 de agosto de 2013

EMPRESA QUE CONTRATA TERCEIRIZADA CALOTEIRA RESPONDE POR

CALOTE

Superior Tribunal de Justiça reafirma responsabilidade solidária de empresa contratante

BRASÍLIA - As obrigações não cumpridas por empresas terceirizadas são de responsabilidade solidária da empresa contratante, reafirmou o Superior Tribunal de Justiça (STJ).

Decisão unânime, a Terceira Turma do STJ negou provimento a recurso especial de empresa condenada solidariamente em Rondônia por irregularidades cometidas por uma empreiteira que contratou para repassar obras de asfaltamento em uma rodovia.

A empresa condenada venceu uma licitação para recuperar e pavimentar uma rodovia, e repassou o serviço para uma terceira. A firma terceirizada alugou máquinas e equipamentos para a obra, mas deixou de pagar parte do valor acertado no contrato de aluguel.

O proprietário das máquinas decidiu cobrar os valores devidos da empresa vencedora da licitação, e não da firma terceirizada. A sentença julgou o pedido improcedente. Afirmou que o contrato de locação foi com outra empresa.

No Tribunal de Justiça de Rondônia, entretanto, o entendimento foi outro. O acórdão considerou que a empresa acionada teria legitimidade para responder pela dívida. Além de desconhecer o contrato entre as duas empresas, a contratante foi a responsável pela má escolha na contratação da prestadora de serviço, entenderam os juízes.

No STJ, a decisão foi mantida. O ministro Sidnei Beneti, relator, entendeu ser inviável apreciar a decisão do Tribunal de Justiça de Rondônia. Para ele, reconhecer ou afastar a responsabilidade solidária da empresa implicaria, necessariamente, a reapreciação das provas dos autos, o que é vedado por decisão anterior do Tribunal.

Fonte: O Estado de São Paulo 13/08/2013

EMPRESAS EVITAM 'JOVENS APRENDIZES'

Fabiana Barreto Nunes

A lei que obriga empresas a contratar jovens em funções de aprendizes vem ganhando força desde sua entrada em vigor em 2000. Mas, mesmo com números crescentes de adesões, a norma que estabelece a contratação de jovens de 14 a 24 anos incompletos, ainda é não amplamente usada pelo empresariado. Por falta de informação, muitos deixam de se beneficiar, dizem especialistas.

Segundo o superintendente Educacional do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), Eduardo de Oliveira, muitas empresas desconhecem os benefícios desse tipo de contratação, que vão desde os fiscais até proporcionar à empresa formar seu futuro quadro profissional. A lei 10.097/00 determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional, entretanto, com o objetivo de aumentar o número de jovens contratados com vínculo formal de trabalho, o governo publicou decreto Federal 5598/05 esclarecendo e acrescentando informações à Lei do Aprendiz para torná-la mais acessível ao empresariado e as organizações formadoras. A partir do decreto as contratações alavancaram. Em 2005 foram contratados 57.231 jovens, já em 2006 o número saltou para 143.254 jovens, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego. Em 2012, o número de jovens inseridos por meio do incentivo legal foi cinco vezes maior, chegando a 286.827. Segundo superintendente, o CIEE, grande propulsor da lei, atende mais de 8 mil empresas em diferentes áreas e já inseriu 55 mil jovens aprendizes no mercado de trabalho. "Mas empresas cumprem timidamente a lei. Para ser atingido a meta do Governo Federal, que é inserir 1 milhão de jovens no mercado, o empresariado tem de mudar sua cultura para cumprir efetivamente a lei", diz Oliveira.

De acordo com o executivo, o CIEE quer despertar no empresariado uma disposição para o cumprimento do seu papel social. Ele defende as inúmeras vantagens oriundas desse tipo de contratação, " A empresa tem a oportunidade de qualificar esse jovem conforme sua necessidade, além de estar formando seus futuros quadros profissionais, à um custo menor ", diz Oliveira. Numa proporção menor existem outras entidades que têm capacitado jovens sem experiência no mercado de trabalho. A Vivenda da Criança é uma delas. A associação beneficente já inseriu 50 jovens em empresas, por meio do Projeto Oportunidade. Voltado para a qualificação de jovens na área administrativa, a instituição tem qualificado jovens da região sul do estado de São Paulo. Segundo a gerente- geral da instituição, Simone Rezende, mesmo tendo 150 jovens preparados para mercado de trabalho, existe uma dificuldade em inseri-los. "Temos dificuldades em captar empresas parceiras dispostas a cumprir a Lei", diz.

Simone destaca que as parcerias tem se dado na maioria das vezes por indicação de empresas que cumprem a lei e contratam os jovens capacitados pela instituição. Para ela, a empresa precisa estar comprometida com o desenvolvimento humano e disposta a proporcionar aprendizagem para os contratados.

São abrangidas pela Lei estabelecimentos de qualquer natureza. Com exceção das microempresas e das empresas de pequeno porte, as empresas são obrigados a contratar como aprendizes entre 5% e 15% do total de trabalhadores.

Simples

As empresas registradas no Simples que optarem por participar do programa de aprendizagem não têm acréscimo na contribuição previdenciária, têm dispensa de aviso prévio remunerado e são isentas de multa rescisória, entre outros benefícios.

Os empresários, nesse tipo de contratação estão sujeitos ao recolhimento de

alíquota de 2% sobre os valores de remuneração de cada jovem, inclusive sobre gratificações, para crédito na conta vinculada ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

O recolhimento da contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é obrigatório.

Pela Lei, os jovens contratados devem estar matriculados em serviços nacionais de aprendizagem, escolas técnicas ou, ainda, em entidades sem fins lucrativos voltados à educação profissional. "Jovens de 14 a 24 anos incompletos que estejam cursando o ensino fundamental ou o ensino médio. A idade máxima prevista não se aplica a aprendizes com deficiência. A comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas à profissionalização", explica Simone. Para cumprir a lei e contratar jovens aprendizes, o empresário deve se dirigir a Superintendência Regional do Trabalho e emprego (SRTE) ou entrar em contato com Ministério do Trabalho e Emprego, ou procurar uma instituição que capacita esses jovens.

Fonte : DCI – São Paulo

EXIGÊNCIAS TRAZIDAS PELA LEI DE APRENDIZAGEM

De acordo com a lei, o jovem aprendiz tem jornada de trabalho de, no máximo, seis horas diárias, podendo se estender até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o Ensino Fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica, que o contratado faz durante um dia da semana na instituição formadora. "Aprendiz é o jovem que estuda e trabalha, recebendo, ao mesmo tempo, formação na profissão para a qual está se capacitando. Deve cursar a escola regular (se ainda não concluiu o Ensino Médio) e estar matriculado e frequentando instituição de ensino técnico profissional conveniada com a empresa", diz Oliveira.

A norma estabelece que os jovens passem quatro dias na empresa e um dia fazendo o curso de capacitação. O jovem aprendiz tem direito a todos os benefícios trabalhistas e previdenciários compatíveis com o contrato de aprendizagem. O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, com duração máxima de dois anos, anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, salário mínimo/hora e todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos. O aprendiz contratado tem direito a 13º salário e a todos os benefícios concedidos aos demais empregados.

Fonte: DCI – São Paulo

VOCÊ JÁ SE INSCREVEU ?

A CONVENÇÃO DE CONTABILISTAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, JÁ ESTA CHEGANDO .

O Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro e a Fundação Brasileira de Contabilidade, com o apoio da Federação dos Contabilistas nos Estados do Rio de Janeiro, Espírito Santo e Bahia, realizarão nos dias 19 a 21 de setembro de 2013, na cidade de Armação de Búzios, Rio de Janeiro (“região dos lagos”). Segue abaixo a programação e outras informações: www.crc.org.br



Hotel Atlântico Búzios Convention & Resort Búzios
Endereço: Estrada da Usina, nº 294, Praia da Armação
Armação dos Búzios – RJ Tel.: (22) 2620-8850.

O evento contará com traslado do Centro do Rio de Janeiro até o hotel do evento (Hotel Atlântico Búzios) nas seguintes datas e somente os inscritos e que optarem pelo traslado ao se inscrever terão esse benefício.

IDA: 19 de setembro, às 06h30 e às 12h30

RETORNO: 21 de setembro, às 17h00