



INFORMATIVO S&C

www.seccontabil.com.br | f seccontabil @seccontabil

Nesta edição:

- Atraso de repasses do SUS não afasta cobrança de multa aplicada a entidade beneficente.
- Rescisão de contrato de gestante por mútuo acordo não exige homologação de sindicato.
- S&C Responde.
- De olha na legislação.
- Conheça o FGTS digital.
- Caderneta de Vacinação é requisito para a concessão do salário-família.

Atraso de repasses do SUS não afasta cobrança de multa aplicada a entidade beneficente.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) determinou o prosseguimento da execução de multas aplicadas à Associação de Proteção à Maternidade e à Infância de Cuiabá (MS) por atraso de salários e contribuições sociais. Mesmo sob o argumento da entidade beneficente de assistência social de que 90% de sua receita provém de atendimentos feitos pelo SUS, o TST entendeu que o fato de o Município de Cuiabá ter atrasado repasses do Sistema Único de Saúde (SUS) não configura força maior que justifique afastar os débitos decorrentes da autuação pela fiscalização do trabalho. Observou que, de acordo com a jurisprudência do TST, a falta ou o atraso de transferência de verbas pelo ente público ao empregador não se enquadra no conceito de força maior. Trata-se, segundo ele, do risco de qualquer atividade empresarial, e afastar a exigibilidade das dívidas significaria transferir esse risco aos trabalhadores.

A decisão ressaltou que o fato de a associação ser uma entidade filantrópica e, por consequência, não ter finalidade econômica não afasta sua responsabilidade como empregadora.

Fonte: TST



Rescisão de contrato de gestante por mútuo acordo não exige homologação de sindicato.



O Tribunal Superior do Trabalho (TST) considerou válida a rescisão contratual por comum acordo entre uma vendedora grávida e o empregador, sem homologação de sindicato. Nesse caso, o TST negou o recurso da empregada contra decisão que havia rejeitado seu pedido de reintegração no emprego ou de pagamento de indenização correspondente. A rescisão contratual por comum acordo foi criada na Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), sendo garantido o pagamento de metade do aviso-prévio (se indenizado), indenização de 20% sobre o saldo do FGTS e acesso a até 80% do valor disponível na conta do FGTS, além de outras parcelas. Destacou-se nessa decisão que nessa modalidade de rescisão, a empregada recebe mais do que quando pede demissão e há reciprocidade de interesses entre empregado e

empregador. Assim, ela não se assemelha ao pedido de demissão e não se requer assistência sindical para que o desligamento tenha validade, não podendo ser revertida pela Justiça se adotada corretamente.

Fonte: TST

S&C Responde

O estagiário pode ser dispensado por justa causa??

Não. O estágio, observados os requisitos da Lei nº 11.788/2008, não gera vínculo empregatício de qualquer natureza com a empresa concedente, não se aplicando, portanto, ao estudante, as regras contidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inclusive a possibilidade de demissão por justo motivo.

(Lei nº 11.788/2008, art. 3º)

Fique Atento!

O estagiário tem direito ao 13º salário?

Não. O 13º salário ou gratificação natalina é devido somente aos empregados cujo contrato de trabalho é regido pela CLT.

Como o estagiário não possui vínculo empregatício com a empresa, essa verba não lhe é devida.

(Lei nº 4.090/1962 ; Lei nº 4.749/1965 ; Lei nº 11.788/2008, art. 3º)

Fique Atento!

Caderneta de Vacinação é requisito para a concessão do salário-família.

A manutenção do salário-família está condicionada, exceto para o segurado empregado doméstico, sob pena de suspensão do pagamento, à apresentação:

I - anual, no mês de novembro, de caderneta de vacinação obrigatória dos filhos, enteados ou os menores tutelados, até os 6 (seis) anos de idade;

Sendo assim, lembramos aos nossos clientes que solicitem dos seus empregados o cartão de vacinação atualizado a fim de evitar a suspensão do benefício. Ao mesmo tempo, informar por escrito, quem são os empregados que estão com o cartão de vacinação desatualizados para que possamos proceder com a interrupção do benefício.

De olho na legislação!

Contratos Especiais de Trabalho - Aprendiz - Contratação

Aprendiz

É o adolescente e jovem maior de 14 e menor de 24 anos de idade, que firma contrato de aprendizagem profissional, nos termos do disposto no art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho. A idade máxima citada para desempenho de atividade de aprendizagem profissional não se aplica:

- a) a pessoas com deficiência, que poderão ser contratadas como aprendizes a partir de 14 anos de idade; e
- b) a aprendizes inscritos em programas de aprendizagem profissional que envolvem o desempenho de atividades vedadas a menores de 21 anos de idade, os quais poderão ter até 29 anos de idade.

Contratação - Obrigatoriedade - Quantidade

Obrigatoriedade da contratação de aprendizes: De acordo com o "caput" do art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos oferecidos pelos serviços nacionais de aprendizagem o número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções.

Multa pelo não cumprimento da cota de aprendizes: Multa será de R\$ 3.000,00 por aprendiz não contratado, aplicada em dobro no caso de reincidência, não havendo mais teto.

Lembramos que a nossa equipe está à disposição para tirar dúvidas e auxiliar sua organização.

Conheça o FGTS Digital

O FGTS Digital é um conjunto de sistemas integrados que vai gerenciar os diversos processos relacionados ao cumprimento da obrigação de recolhimento do FGTS. A proposta é promover soluções processuais e tecnológicas que facilitem o cumprimento dessa obrigação e assegurem que os valores devidos aos trabalhadores sejam efetivamente individualizados em suas contas vinculadas.

Cronograma do FGTS Digital

O cronograma do FGTS Digital ainda não foi confirmado, mas a plataforma deve entrar em funcionamento no primeiro semestre de 2023.

Contato


 Endereço

S&C Assessoria Contábil
Rua Cel. Solon, 90
José Bonifácio
Fortaleza-CE

 Telefone

(85) 3253 6623
(85) 3253 6309

 Web

secontabil@secontabil.com.br
www.secontabil.com.br
 @facebook/secontabil
 @instagram/secontabil

Nobiles
AUDITORIA
ESPECIALISTA EM TERCEIRO SETOR

SC
ASSESSORIA
CONTÁBIL
ESPECIALISTA EM TERCEIRO SETOR

SC
SERVIÇOS

BEM MAIS QUE ASSESSORIA CONTÁBIL.