

NESTA EDIÇÃO:**INFORMAÇÕES****PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Gestante – SUS – Assistência, Pág.09

Tabela de Salário-de-Contribuição para Empregados a Partir de Janeiro/2008, Pág.09

Trabalhador Rural – Contrato por Pequeno Prazo – Aposentadorias, Pág.10

TRABALHO

Feriados Nacionais e Pontos Facultativos – 2008 – Administração Pública, Pág.11

IRPF – Tabela Janeiro 2008, Pág.12

PSE-Piso Salarial Estadual – RJ – 2008 - Valores – Divulgação, Pág.12

Processos Judiciais – Custas no STJ, Pág.14

RAIS 2008 – Manual – Aprovação, Pág.15

JURISPRUDÊNCIA

Benefícios – Reajustamento – Equivalência Salarial – Vedado, Pág.17

Pensão por Morte – Viúva e Concubina – Rateio, Pág.17

SESC, SENAC E SEBRAE – Prestadoras de Serviço – Contribuições, Pág.18

ORIENTAÇÕES

PREVIDÊNCIA SOCIAL

Recolhimento Trimestral de Contribuição Previdenciária, Pág.19

TRABALHO

Estágio – Órgãos Públicos – Instruções, Pág.20

Intervalos Entre e Intra Jornadas de Trabalho, Pág.25

PERGUNTAS MAIS FREQUENTES

PREVIDÊNCIA SOCIAL

Aposentadoria Especial – Retorno ao Trabalho, Pág.28

Aposentadorias - Tempo de Contribuição – Integral e Proporcional, Pág.28

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

NR 05-CIPA – Estabelecimentos Não Enquadrados – Responsabilidade, Pág.29

TRABALHO

Férias – Desconto de Faltas – Proibição, Pág.30

INDICE GERAL ANUAL 2008

(Ordem Alfabética)

Assunto

VOE/Ano/Pág

PREVIDÊNCIA SOCIAL

Alterações na IN SRP nº 03/2005: Concursos e Prognósticos, Prazo Recolhimento sobre 13º Salário, Comercialização Rural, LDC, Entidades Desportivas de Futebol Profissional, Códigos FPAS	01/08/07
Aposentadoria Especial – Retorno ao Trabalho	02/08/28
Aposentadorias - Tempo de Contribuição – Integral e Proporcional	02/08/28
Benefícios – Data de Pagamento e 1º Pagamento – Alterações	01/08/07
Benefícios Eventuais – Auxílios por Natalidade, por Morte e Outros – Disposições	01/08/08
Benefícios – Reajustamento – Equivalência Salarial – Vedado	02/08/17
Empréstimos – Alterações na IN INSS 24/2007	01/08/08
FAP-Fator Acidentário de Prevenção – Disponibilização de NIT, CID e Demais Dados por Empresa	01/08/09
FAP – NTE – Alterações no Decreto nº 6.042/2007	01/08/09
Gestante – SUS – Assistência	02/08/09
GFIP/SEFIP – Empresas Optantes pelo Simples Nacional - Informações	01/08/32
Parcelamento – Instituições de Ensino Superior	01/08/10
Benefícios – Reajustamento – Equivalência Salarial – Vedado	02/08/

Processos Judiciais – Custas no STJ	02/08/14
Recolhimento Trimestral de Contribuição Previdenciária	02/08/19
Retenção Previdenciária – Empresas Optantes pelo SIMPLES – Sujeição	01/08/33
RPPS - Serviço Público – Aposentadoria Especial ou Não – Contagem do Tempo e de Contribuição	01/08/10
SESC, SENAC E SEBRAE – Prestadoras de Serviço - Contribuições	02/08/18
Tabela de Salário-de-Contribuição para Empregados a Partir de Janeiro/2008	02/08/09
Trabalhador Rural – Contrato por Pequeno Prazo - Aposentadorias	02/08/10

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

NR 04 – SESMT – Empregados de Empresas Contratadas – Integração no SESMT da Empresa Contratante	01/08/33
NR 05 - CIPA – Estabelecimentos Não Enquadrados - Responsabilidade	02/08/29
Segurança e Saúde nas Minas e na Construção – Convenções 176 e 167 da OIT - Aprovação	01/08/33

TRABALHO

Adicional de Insalubridade – Base de Cálculo – Súmula 17 do TST	01/08/14
Aprendizagem - Entidades de Formação, Cooperação Técnica e Responsabilidade Social – Disposições	01/08/11
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL: Considerações Gerais	01/08/16
Estágio – Órgãos Públicos - Instruções	02/08/20
Feriados Nacionais e Pontos Facultativos – 2008 –	02/08/11

Administração Pública	
Férias – Desconto de Faltas - Proibição	02/08/30
FGTS – Contas – Pedido de Unificação – Procedimentos	01/08/34
FGTS – Recolhimento em Atraso - Índice Único – Base – Atualização Monetária, Juros e Multa – Esclarecimentos	01/08/34
Intervalos Entre e Intra Jornadas de Trabalho	02/08/25
IRPF – Tabela Janeiro 2008	02/08/12
Justa Causa – Desídia – Dano Moral	01/08/14
ME e EPP – Fiscalização Trabalhista	01/08/11
PAT – Recadastramento de Empresas Fornecedoras e Beneficiárias	01/08/12
PSE-Piso Salarial Estadual – RJ – 2008 - Valores – Divulgação	02/08/12
RAIS 2008 – Manual - Aprovação	02/0915
Trabalho Temporário – Lei nº 6.019/74 – Registro da Empresa e Prorrogação do Contrato de Trabalho Temporário	01/08/12
Trabalho aos Domingos e Feriados – Comércio – Autorização - Condições	01/08/35

OUTROS

Juros – Selic - Aplicabilidade	01/08/14
--------------------------------	----------

EDIÇÕES ELETRÔNICAS

EQUIPE TÉCNICA VERITAE

Adenísio Pereira da Silva Junior

Beatris Papandreu

Hélio Kennzo Kaczurowski Yamáгатá

Humberto Superchi

Direção e Execução: Sofia Kaczurowski

veritae@veritae.com.br

21 87020523/22459737/25240487

INFORMAÇÕES

Principais alterações na Legislação e Normatização Previdenciária, de Segurança e Saúde e Trabalhista. A íntegra dos atos oficiais foi encaminhada em tempo real aos Assinantes VERITAE e constam da Seção LEX.

PREVIDÊNCIA SOCIAL

Gestante – SUS - Assistência

A LEI Nº 11.634/2007 – DOU: 28.12.2007 dispõe sobre o direito da gestante ao conhecimento e a vinculação à maternidade onde receberá assistência no âmbito do Sistema Único de Saúde.

Toda gestante assistida pelo Sistema Único de Saúde - SUS tem direito ao conhecimento e à vinculação prévia à:

I - maternidade na qual será realizado seu parto;

II - maternidade na qual ela será atendida nos casos de intercorrência pré-natal.

Tabela de Salário-de-Contribuição para Empregados a Partir de Janeiro/2008

A PORTARIA MF/MPS nº 501/07 – DOU: 31.12.2007 estabelece a tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso para efeito de pagamento de remuneração a partir de 1º de janeiro de 2008.

A contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, recolhida a partir de 1º de janeiro de 2008, será calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota, de forma não-cumulativa, sobre o salário-de-contribuição mensal, de acordo com a tabela abaixo:

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS (%)
Até 868,29	8,00
De 868,30 Até 1.447,14	9,00
De 1.447,15 Até 2.894,28	11,00

Trabalhador Rural – Contrato por Pequeno Prazo - Aposentadorias

A MEDIDA PROVISÓRIA nº 410/2007 – DOU: 28.12.2007 acrescenta artigo à Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, criando o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo, estabelece normas transitórias sobre a aposentadoria do trabalhador rural e prorroga o prazo de contratação de financiamentos rurais de que trata o § 6º do art. 1º da Lei no 11.524, de 24 de setembro de 2007.

O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária.

O contrato de trabalhador rural por pequeno prazo que superar dois meses dentro do período de um ano fica convertido em contrato de trabalho por prazo indeterminado.

A filiação e a inscrição do trabalhador de que trata a MP na Previdência Social decorre, automaticamente, da sua inclusão, pelo empregador, na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP, cabendo à Previdência Social instituir mecanismo que permita a sua identificação.

O contrato de trabalhador rural por pequeno prazo não necessita ser anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou em Livro ou Ficha de Registro de Empregados, mas, se não houver outro registro documental, é obrigatória a existência de contrato escrito com o fim específico de comprovação para a fiscalização trabalhista da situação do trabalhador.

Previdência de trabalhador rural

Para o trabalhador rural empregado, o prazo previsto no art. 143 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, fica prorrogado até o dia 31 de dezembro de 2010. Aplica-se o disposto ao trabalhador rural enquadrado na categoria de segurado contribuinte individual, que presta serviços de natureza rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego.

TRABALHO

Feriados Nacionais e Pontos Facultativos – 2008 – Administração Pública

A PORTARIA MPOG Nº 855/2007 – DOU: 27.12.2007 divulga os dias de feriado nacional e de ponto facultativo no ano de 2008, para cumprimento pelos órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo.

Os feriados declarados em lei estadual ou municipal, de que trata a Lei nº 9.093, de 12 de setembro de 1995, serão observados pelas repartições da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional nas respectivas localidades.

Os dias de guarda dos credos e religiões, não relacionados nesta Portaria, poderão ser compensados na forma do inciso II do art. 44 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, desde que previamente autorizado pelo responsável pela unidade administrativa de exercício do servidor.

Caberá aos dirigentes dos órgãos e entidades a preservação e o funcionamento dos serviços essenciais afetos às respectivas áreas de competência.

Em 2008, haverá, ao todo, oito feriados nacionais e oito pontos facultativos:

- I - 1º de janeiro, Confraternização Universal (feriado nacional);
- II - 04 de fevereiro, Carnaval (ponto facultativo);
- III - 05 de fevereiro, Carnaval (ponto facultativo);
- IV - 06 de fevereiro, quarta-feira de Cinzas (ponto facultativo até às 14 horas);
- V - 21 de março, Paixão de Cristo (ponto facultativo);
- VI - 21 de abril, Tiradentes (feriado nacional);
- VII - 1º de maio, Dia Mundial do Trabalho (feriado nacional);
- VIII - 22 de maio, Corpus Christi (ponto facultativo);
- IX - 7 de setembro, Independência do Brasil (feriado nacional);
- X - 12 de outubro, Nossa Senhora Aparecida (feriado nacional);
- XI - 27 de outubro, Comemoração alusiva pelo dia do Servidor Público - art. 236 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (ponto facultativo);
- XII - 2 de novembro, Finados (feriado nacional);
- XIII - 15 de novembro, Proclamação da República (feriado nacional);
- XIV - 24 de dezembro, véspera do Natal (ponto facultativo após as 14 horas);
- XV - 25 de dezembro, Natal (feriado nacional); e
- XVI - 31 de dezembro, véspera de Ano Novo (ponto facultativo após as 14 horas).

IRPF – Tabela Janeiro 2008

A INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB Nº 803/2007 – DOU: 31.12.2007 dispõe sobre o cálculo do imposto de renda na fonte e do recolhimento mensal obrigatório (carnê-leão) de pessoas físicas no ano-calendário de 2008.

No ano-calendário de 2008, o imposto de renda a ser descontado na fonte sobre os rendimentos do trabalho assalariado, inclusive a gratificação natalina (13º salário), pagos por pessoas físicas ou jurídicas, bem assim sobre os demais rendimentos recebidos por pessoas físicas, que não estejam sujeitos à tributação exclusiva na fonte ou definitiva, pagos por pessoas jurídicas, será calculado mediante a utilização da seguinte tabela progressiva mensal:

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do Imposto (R\$)
Até 1.372,81	-	-
De 1.372,82 até 2.743,25	15	205,92
Acima de 2.743,25	27,5	548,82

PSE-Piso Salarial Estadual – RJ – 2008 - Valores – Divulgação

A LEI ESTADUAL RJ nº 5.168/2007 – DOE RJ: 20.12.2007 INSTITUI PISOS SALARIAIS, NO ÂMBITO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO PARA AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS QUE MENCIONA E ESTABELECE OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A Lei entrou em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos a **partir de 1º de janeiro de 2008**, revogadas as disposições da Lei nº 4.987, de 29 de janeiro de 2007. No Estado do Rio de Janeiro, o piso salarial dos empregados, integrantes das categorias profissionais abaixo enunciadas, que não o tenham definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho, será de:

I – **R\$447,25** (quatrocentos e quarenta e sete reais e vinte e cinco centavos) - para os trabalhadores agropecuários e florestais;

II – **R\$470,34** (quatrocentos e setenta reais e trinta e quatro centavos) - para empregados domésticos, serventes, trabalhadores de serviços de conservação, manutenção, empresas comerciais, industriais, áreas verdes e logradouros públicos, não especializados, contínuo e mensageiro, auxiliar de serviços gerais e de escritório, empregados do comércio não especializados, auxiliares de garçom e barboy ;

III – **R\$487,66** (quatrocentos e oitenta e sete reais e sessenta e seis centavos) - para classificadores de correspondências e carteiros, trabalhadores em serviços administrativos, cozinheiros, operadores de caixa, inclusive de supermercados, lavadeiras e tintureiros, barbeiros, cabeleireiros, manicures e pedicures, operadores de máquinas e implementos de agricultura, pecuária e exploração florestal, trabalhadores de tratamento de madeira, de fabricação de papel e papelão, fiandeiros, tecelões e tingidores, trabalhadores de curtimento, trabalhadores de preparação de alimentos e bebidas, trabalhadores de costura e estofadores, trabalhadores de fabricação de calçados e artefatos de couro, vidreiros e ceramistas, confeccionadores de produtos de papel e papelão, dedetizadores, pescadores,

vendedores, trabalhadores dos serviços de higiene e saúde, trabalhadores de serviços de proteção e segurança, trabalhadores de serviços de turismo e hospedagem, moto-boys;

IV – **R\$504,97** (quinhentos e quatro reais e noventa e sete centavos) – para trabalhadores da construção civil, despachantes, fiscais, cobradores de transporte coletivo (exceto cobradores de transporte ferroviário), trabalhadores de minas, pedreiras e contadores, pintores, cortadores, polidores e gravadores de pedras, pedreiros, trabalhadores de fabricação de produtos de borracha e plástico, e garçons;

V – **R\$522,27** (quinhentos e vinte e dois reais e vinte e sete centavos) – para administradores, capatazes de explorações agropecuárias, florestais, trabalhadores de usinagem de metais, encanadores, soldadores, chapeadores, caldeireiros, montadores de estruturas metálicas, trabalhadores de artes gráficas, condutores de veículos de transportes, trabalhadores de confecção de instrumentos musicais, produtos de vime e similares, trabalhadores de derivados de minerais não metálicos, trabalhadores de movimentação e manipulação de mercadorias e materiais, operadores de máquinas da construção civil e mineração, telegrafistas e barman, trabalhadores de edifícios e condomínios;

VI – **R\$ 538,15** (quinhentos e trinta e oito reais e quinze centavos) – para trabalhadores de serviços de contabilidade e caixas, operadores de máquinas de processamento automático de dados, secretários, datilógrafos e estenógrafos, chefes de serviços de transportes e comunicações, telefonistas e operadores de telefone e de telemarketing, teleatendentes, teleoperadores nível 1 a 10, operadores de call center, atendentes de cadastro, representantes de serviços empresariais, agentes de marketing, agentes de cobrança, agentes de venda, atendentes de call center, auxiliares técnicos de telecom nível 1 a 3, operadores de suporte CNS, representantes de serviços 103, atendentes de retenção, operadores de atendimento nível 1 a 3, representantes de serviços, assistentes de serviços nível 1 a 3, telemarketing ativos e receptivos, trabalhadores da rede de energia e telecomunicações, supervisores de compras e de vendas, compradores, agentes técnicos de vendas e representantes comerciais, mordomos e governantas, trabalhadores de serventia e comissários (nos serviços de transporte de passageiros), agentes de mestria, mestre, contramestres, supervisor de produção e manutenção industrial, trabalhadores metalúrgicos e siderúrgicos, operadores de instalações de processamento químico, trabalhadores de tratamento de fumo e de fabricação de charutos e cigarros, operadores de estação de rádio, televisão e de equipamentos de sonorização e projeção cinematográfica, operadores de máquinas fixas e de equipamentos similares, sommeliers e maitres de hotel, ajustadores mecânicos, montadores e mecânicos de máquinas, veículos e instrumentos de precisão, eletricitas, eletrônicos, joalheiros e ourives, marceneiros e operadores de máquinas de lavar madeira, supervisores de produção e manutenção industrial, frentistas e lubrificadores;

VII - **R\$ 632,85** (seiscentos e trinta e dois reais e oitenta e cinco centavos) - para trabalhadores de serviços de contabilidade de nível técnico;

VIII – **R\$ 874,22** (oitocentos e setenta e quatro reais e vinte e dois centavos) - para professores de Ensino Fundamental (1º a 5º anos), com regime de 40 (quarenta) horas semanais, e técnicos de eletrônica e telecomunicações;

IX - **R\$ 1.200,00** (mil e duzentos reais) - para advogados e contadores empregados.

Parágrafo único - O disposto no inciso VI da presente Lei aplica-se a telefonistas e operadores de telefone e de telemarketing, teleoperadores nível 1 a 10, operadores de call center, atendentes de

cadastro, representantes de serviços empresariais, agentes de marketing, agentes de cobrança, agentes de venda, atendentes de call center, auxiliares técnicos de telecom nível 1 a 3, operadores de suporte CNS, representantes de serviços 103, atendentes de retenção, operadores de atendimento nível 1 a 3, representantes de serviços, assistentes de serviços nível 1 a 3, telemarketing ativos e receptivos, cuja jornada de trabalho seja de 06 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais.

Ficam excetuados dos efeitos da Lei os empregados que têm piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo e os excluídos pelo Inciso II do §1º do Artigo 1º da Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000.

A Lei entrou em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos a **partir de 1º de janeiro de 2008**, revogadas as disposições da Lei nº 4.987, de 29 de janeiro de 2007.

Processos Judiciais – Custas no STJ

A LEI Nº 11.636/2007 – DOU: 31.12.2007 dispõe sobre as custas judiciais devidas no âmbito do Superior Tribunal de Justiça. Trata da incidência e a cobrança das custas devidas à União que tenham como fato gerador a prestação de serviços públicos de natureza forense, no âmbito do Superior Tribunal de Justiça, nos processos de competência originária ou recursal. Os valores e as hipóteses de incidência das custas são os constantes do seu anexo.

ProJovem – Disposições, Alterações e Revogações

A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 411/2007 dispõe sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens - ProJovem, instituído pela Lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005, altera a Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004, e dá outras providências.

O Programa Nacional de Inclusão de Jovens - Pro-Jovem, instituído pela Lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005, passa a reger-se, a partir de 1º de janeiro de 2008, pelo disposto na Medida Provisória 411/2007.

O ProJovem, destinado a jovens de quinze a vinte e nove anos, com o objetivo de promover sua reintegração ao processo educacional, sua qualificação profissional e seu desenvolvimento humano, será desenvolvido por meio das seguintes modalidades:

I - ProJovem Adolescente - Serviço Socioeducativo;

II - ProJovem Urbano;

III - ProJovem Campo - Saberes da Terra; e

IV - ProJovem Trabalhador.

A Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação, resguardados os efeitos dos atos jurídicos firmados até aquela data, com base nas Leis nºs 10.748, de 22 de outubro de 2003, e 11.129, de 30 de junho de 2005.

Foram revogados, a partir de 1º de janeiro de 2008:

I - o art. 3º-A da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998;

II - a Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003;

III - o inciso II do § 1º do art. 2º da Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004;

IV - os arts. 1º, 2º e 3º da Lei nº 10.940, de 27 de agosto de 2004;e

V - os arts. 1º a 8º da Lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005.

RAIS 2008 – Manual - Aprovação

A PORTARIA MTE nº 651/2007 – DOUU: 31.12.2007 aprova instruções para a declaração da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS ano-base 2007.

O prazo para a entrega da declaração da RAIS inicia-se no dia 16 de janeiro de 2008 e encerra-se no dia 28 de março de 2008.

Estão obrigados a declarar a RAIS:

I - empregadores urbanos e rurais, conforme definido no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e no art. 3º da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, respectivamente;

II - filiais, agências, sucursais, representações ou quaisquer outras formas de entidades vinculadas à pessoa jurídica domiciliada no exterior;

III - autônomos ou profissionais liberais que tenham mantido empregados no ano-base;

IV - órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional dos governos federal, estadual, do Distrito Federal e municipal;

V - conselhos profissionais, criados por lei, com atribuições de fiscalização do exercício profissional, e as entidades paraestatais;

VI - condomínios e sociedades civis; e VII - cartórios extrajudiciais e consórcios de empresas.

O estabelecimento inscrito no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ que não manteve empregados ou que permaneceu inativo no ano-base está obrigado a entregar a RAIS - RAIS NEGATIVA - preenchendo apenas os dados a ele pertinentes.

As informações exigidas para o preenchimento da RAIS encontram-se no Manual de Orientação da RAIS, edição 2008 e disponível na Internet nos endereços <http://www.mte.gov.br> e <http://www.rais.gov.br>.

As declarações deverão ser fornecidas por meio da Internet - mediante utilização do programa gerador de arquivos da RAIS - GDRAIS2007 e do programa transmissor de arquivos - RAISNET2007, que poderão ser obtidos em um dos endereços eletrônicos citados.

Excepcionalmente, não sendo possível a entrega da declaração pela Internet, será permitida por meio de disquete nos órgãos regionais do MTE, desde que devidamente justificada.

A partir de 14 de março de 2008, para a transmissão da declaração da RAIS, será facultada a utilização de certificado digital válido.

JURISPRUDÊNCIA

Benefícios – Reajustamento – Equivalência Salarial - Vedado

PROCESSO CIVIL. PREVIDENCIÁRIO. EMBARGOS INFRINGENTES. REAJUSTE DE BENEFÍCIO. CRITÉRIO DA EQUIVALÊNCIA SALARIAL.

I - Com a entrada em vigor da Lei nº 8.213/91, foi vedada a adoção do critério da equivalência salarial no reajuste dos benefícios previdenciários, aplicando-se, para tanto, a regra do seu art. 41 e alterações posteriores.

II - Levando-se em conta que a data de início do benefício do demandante se deu em época em que já estava em vigor a Lei nº 8.213/91, foi afastado o entendimento do voto vencedor do acórdão embargado, o qual aplicava o critério da equivalência salarial independentemente de limites temporais.

III - Embargos infringentes providos.

(POR UNANIMIDADE, PROVIDOS OS EMBARGOS)
EMBARGOS INFRINGENTES EM APELAÇÃO CÍVEL
Processo 2000.02.01.004091-9 - DJ de 05/07/2007, p. 28
Relator: Desembargador Federal ANDRÉ FONTES
Embargante: Instituto Nacional do Seguro Social
Embargado: A. K.

Pensão por Morte – Viúva e Concubina - Rateio

I - A existência de impedimento para se casar por parte de um dos companheiros, como, por exemplo, na hipótese de a pessoa ser casada, mas não separada de fato ou judicialmente, obsta a constituição de união estável.

II - Nossa sociedade se pauta nos princípios da monogamia, fidelidade e lealdade, que se encontram não apenas na ética ou na moral, mas que são imposições legais de nosso ordenamento jurídico.

III - Circunstâncias especiais reconhecidas em juízo para que se divida, em definitivo, a pensão de morte entre a viúva e a concubina; pesando as circunstâncias fáticas e as de direito, concluo, com base na equidade, no livre convencimento e no princípio da igualdade material, pelo rateio da pensão no percentual de 70% para a esposa e 30% para a concubina.

IV - Condenação a pagar os atrasados devidos a partir da suspensão do benefício.

V - Agravo Interno parcialmente provido e Embargos Declaratórios prejudicados.

(POR UNANIMIDADE, JULGADOS PREJUDICADOS OS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO, E, POR MAIORIA, PARCIALMENTE PROVIDO O AGRAVO INTERNO)

AGRAVO INTERNO

Processo 2005.51.01.516495-7 - DJ de 30/08/2007, pp. 240/242
Relator: Desembargador Federal MESSOD AZULAU NETO
Agravante: R. C. R.
Agravada: Decisão que negou seguimento à apelação

SESC, SENAC E SEBRAE – Prestadoras de Serviço - Contribuições

PROCESSUAL. TRIBUTÁRIO. CONTRIBUIÇÃO AO SESC, SENAC E SEBRAE. PRESTADORAS DE SERVIÇOS.

1 - A falta de citação do SEBRAE restou sanada com a prolação da sentença julgando improcedente o pedido, não havendo prejuízo para o réu.

2 - Segundo a jurisprudência do colendo Superior Tribunal de Justiça, as contribuições ao SESC/SENAC são exigíveis das empresas exclusivamente prestadoras de serviços, com fulcro no art. 3º do Decreto-lei nº 9.853/46, no caput do art. 4º e no art. 5º do Decreto-lei nº 8.621/46, que definem a obrigação tributária com base no enquadramento sindical, no que faz remissão ao art. 577 da CLT.

3 - Recepcionado o art. 577 da CLT pela Constituição, se a categoria econômica e profissional exercida pela empresa estiver enquadrada no plano sindical da Confederação Nacional do Comércio, mesmo que não seja tipicamente comercial, é válida a exigência da contribuição ao SESC/SENAC. No caso dos autos, as apelantes são empresas cujas atividades estão abrangidas pelos grupos previstos no quadro anexo ao art. 577 da CLT, restando, portanto, caracterizados os elementos essenciais da obrigação tributária, previstos na norma.

4 - No que se refere à contribuição SEBRAE, o excelso Supremo Tribunal Federal, por meio de seu Plenário, reconheceu a sua constitucionalidade.

5 - Não há, na contribuição ao SEBRAE, necessidade de observância à referibilidade, relação e vinculação entre os contribuintes da exação e os beneficiários de sua arrecadação, fato que não lhe impõe qualquer mácula de ilegalidade ou de inconstitucionalidade.

6 - Enquadrando-se a contribuição ao SEBRAE como de intervenção no domínio econômico, sua previsão constitucional está no art. 149, o qual remete ao disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III. No entanto, analisando os ditames constitucionais, conclui-se pela desnecessidade de lei complementar para sua instituição.

7 - Apelação improvida.

(POR UNANIMIDADE, NEGADO PROVIMENTO AO RECURSO)

APELAÇÃO CÍVEL

Processo 2002.51.01.000046-5 - DJ de 23/07/2007, p. 192

Relator: Desembargador Federal LUIZ ANTONIO SOARES

Apelante: KF E. Ltda e outros

Apelado: Instituto Nacional de Seguro Social

Serviço Social do Comércio e outro

Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

Serviço Brasileiro de Apoio as Micro e Pequenas Empresas

ORIENTAÇÕES

PREVIDÊNCIA SOCIAL

Recolhimento Trimestral de Contribuição Previdenciária

1. Faculdade

É facultada a opção pelo recolhimento trimestral da contribuição social previdenciária ao empregador doméstico, aos segurados contribuinte individual e facultativo, cujos salários de contribuição correspondam ao **valor de um salário mínimo**.

Aplica-se o disposto quando o salário de contribuição do empregado doméstico for inferior ao salário mínimo por motivo de fracionamento da remuneração em razão de gozo de benefício, de admissão, de dispensa ou de carga horária constante do contrato de trabalho.

2. Forma de Recolhimento

Para o recolhimento trimestral, deverão ser registrados, no campo “competência” do documento de arrecadação, o último mês do respectivo trimestre civil e o ano a que se referir, independentemente de serem uma, duas ou três competências, indicando-se:

I - zero três, correspondente à competência março, para o trimestre civil compreendendo os meses de janeiro, fevereiro e março;

II - zero seis, correspondente à competência junho, para o trimestre civil compreendendo os meses de abril, maio e junho;

III - zero nove, correspondente à competência setembro, para o trimestre civil compreendendo os meses de julho, agosto e setembro;

IV - zero doze, correspondente à competência dezembro, para o trimestre civil compreendendo os meses de outubro, novembro e dezembro.

3. Prazo de Recolhimento

A contribuição trimestral deve ser recolhida até o dia **quinze** do mês seguinte ao do encerramento de cada trimestre civil, prorrogando-se para o primeiro dia útil subsequente, quando não houver expediente bancário no dia quinze.

4. Juros e Multa

No recolhimento de contribuições em atraso, incidirão os juros e a multa de mora a partir do primeiro dia útil subsequente ao do vencimento do trimestre civil.

5. 13º Salário de Domésticos – Prazo

A contribuição relativa ao segurado empregado doméstico, incidente sobre o décimo-terceiro salário, deverá ser recolhida até o dia **vinte de dezembro**, em documento de arrecadação específico, identificado com a “competência treze” e o ano a que se referir.

6. Segurado Facultativo

O segurado facultativo, após a inscrição, poderá optar pelo recolhimento trimestral, observado o disposto no § 3º do art. 28 e art. 330, todos do RPS.

7. Inscrição no Curso do Trimestre Civil

Quando a inscrição ocorrer no curso do trimestre civil, é permitido o recolhimento, na forma do caput, para a segunda e a terceira competências do trimestre.

8. Piso Salarial Estadual

Não se aplica o recolhimento trimestral quando se tratar de recolhimento calculado sobre piso salarial fixado por lei estadual ou normativo da categoria diverso do salário mínimo nacional.

Fundamentação Legal: Art. 489 da Instrução Normativa SRP nº 03/2005.

TRABALHO

Estágio – Órgãos Públicos - Instruções

1. Introdução

Foram atualizados e consolidados os procedimentos operacionais adotados pelas unidades de recursos humanos para a aceitação, como estagiários, de alunos regularmente matriculados e com frequência em cursos de educação superior, ensino médio, de educação profissional de nível médio ou de educação especial, vinculados à estrutura do ensino público e privado do País.

A partir de janeiro de 2008, os estágios em realização serão ajustados às normas contidas nas Portarias MPOG nº 313/2007 e 467/2008, sendo, os casos omissos, resolvidos pelo Secretário de Recursos Humanos.

Foi revogada a Portaria/MP/GM nº 8, de 23 de janeiro de 2001.

2. Responsabilidade, Coordenação, Controle Planejamento, Execução, Acompanhamento e Avaliação

O estágio, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino e controlado pela unidade de recursos humanos do órgão ou entidade solicitante, será planejado, executado, acompanhado e avaliado em conformidade com os currículos e deverá propiciar complementação de ensino e aprendizagem aos estudantes, constituindo-se em instrumento de iniciação ao trabalho, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano.

3. Formação dos Estudantes

Somente poderão ser aceitos estudantes de cursos cujas áreas de formação estejam relacionadas diretamente com as atividades, programas, planos e projetos desenvolvidos pelo órgão ou entidade nos quais se realizar o estágio. Na hipótese de estudante de ensino médio *não profissionalizante*, deverá ser verificada a possibilidade de realização do estágio, levando-se em consideração as atividades, programas e planos de trabalho do órgão ou entidade.

4. Número de Estagiários

O número de estagiários em cada órgão ou entidade não poderá ser superior a vinte por cento do total da lotação aprovada para as categorias de nível superior e a dez por cento para as de nível médio, observada a dotação orçamentária, reservando-se, desse quantitativo, cinco por cento das vagas para estudantes portadores de deficiência, compatível com o estágio a ser realizado.

5. Contrato ou Convênio

Para a caracterização e definição do estágio curricular é necessária a celebração de contrato ou convênio entre instituições de ensino ou agentes de integração, públicos ou privados, e os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, observadas as normas aplicáveis aos respectivos instrumentos.

6. Não Caracterização de Vínculo Empregatício e Necessidade de Termo de Compromisso

A realização do estágio curricular não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza e dar-se-á mediante Termo de Compromisso celebrado entre o estudante e o órgão ou entidade, com a interveniência obrigatória da instituição de ensino ou do agente de integração, no qual deverá constar, pelo menos:

- I - identificação do estagiário, do curso e seu nível;
- II - qualificação e assinatura dos subscreventes;
- III - as condições do estágio;
- IV - indicação expressa de que o Termo de Compromisso decorre de contrato ou convênio;
- V - menção de que o estágio não acarretará qualquer vínculo empregatício;

- VI - valor da bolsa mensal;
- VII - carga horária semanal de vinte ou trinta horas distribuídas nos horários de funcionamento do órgão ou entidade e compatível com o horário escolar;
- VIII - a duração do estágio, será de no máximo quatro semestres letivos obedecido o período mínimo de um semestre;
- IX - obrigação de apresentar relatórios bimestrais e final ao dirigente da unidade onde se realizar o estágio, sobre o desenvolvimento das tarefas que lhe forem cometidas;
- X - assinaturas do estagiário e responsável pelo órgão ou entidade e pela instituição de ensino;
- XI - condições de desligamento do estagiário; e
- XII - menção do contrato ou convênio a que se vincula.

7. Valores das Bolsas de Estágios

O estudante de nível superior ou de nível médio perceberá bolsa de estágio de R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais) e R\$290,00 (duzentos e noventa reais) equivalentes a trinta horas semanais, respectivamente, a partir de 1º janeiro de 2008.

Será considerada, para efeito de cálculo do pagamento da bolsa, a frequência mensal do estagiário, deduzindo-se os dias de faltas não justificadas, salvo na hipótese de compensação de horário.

A despesa decorrente da concessão da bolsa só poderá ser autorizada se houver prévia e suficiente dotação orçamentária constante do orçamento do órgão ou entidade onde se realizar o estágio.

O valor da bolsa será reduzido em trinta por cento no caso da jornada de vinte horas.

8. Desligamento do Estudante do Estágio Curricular

Ocorrerá o desligamento do estudante do estágio curricular:

- I - automaticamente, ao término do estágio;
- II - a qualquer tempo no interesse e conveniência da Administração;
- III - depois de decorrida a terça parte do tempo previsto para a duração do estágio, se comprovada a insuficiência na avaliação de desempenho no órgão ou entidade ou na instituição de ensino;
- IV - a pedido do estagiário;
- V - em decorrência do descumprimento de qualquer compromisso assumido na oportunidade da assinatura do Termo de Compromisso;
- VI - pelo não comparecimento, sem motivo justificado, por mais de cinco dias, consecutivos ou não, no período de um mês, ou por trinta dias durante todo o período do estágio;
- VII - pela interrupção do curso na instituição de ensino a que pertença o estagiário; e
- VIII - por conduta incompatível com a exigida pela Administração.

9. Certificado de Estágio

Uma vez atendidas as condições específicas de realização e avaliação de desempenho do estágio, o órgão ou entidade encaminhará à instituição de ensino o **certificado de estágio**, juntamente com os relatórios bimestrais e final, apresentados pelo estagiário e avaliados pelo supervisor do estágio.

Não será expedido certificado na hipótese em que o estudante não obtiver aproveitamento satisfatório ou no caso de desligamento antecipado causado pelo estagiário.

10. Supervisão do Estágio

O supervisor do estágio será o chefe da unidade em que o estagiário estiver desenvolvendo suas atividades, desde que possua nível de escolaridade superior à do estagiário, que controlará sua frequência mensal e a encaminhará à unidade de recursos humanos do órgão ou entidade onde se realizou o estágio.

Na hipótese de o chefe da unidade não possuir nível de escolaridade superior, o supervisor do estágio será a autoridade imediatamente superior à chefia da unidade, com maior grau de escolaridade do que o estagiário.

11. Obrigações das Unidades de Recursos Humanos

Para a execução do disposto nesta Portaria, deverão as unidades de recursos humanos:

- I - articular-se com as instituições de ensino ou agentes de integração com a finalidade de oferecer as oportunidades de estágio;
- II - participar da elaboração dos contratos ou convênios a serem celebrados com as instituições de ensino ou agentes de integração;
- III - solicitar às instituições de ensino ou agentes de integração a indicação de estudantes que preencham os requisitos exigidos pelas oportunidades de estágio;
- IV - selecionar e receber os candidatos ao estágio;
- V - lavrar o Termo de Compromisso a ser assinado pelo estagiário e pela instituição de ensino ou agentes de integração;
- VI - conceder a bolsa de estágio e efetuar o pagamento, por intermédio do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE.;
- VII - receber, das unidades onde se realizar o estágio, os relatórios, avaliações e frequências do estagiário;
- VIII - receber e analisar as comunicações de desligamento de estagiários;
- IX - expedir o certificado de estágio;
- X - apresentar às instituições de ensino ou agentes de integração os estagiários desligados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE; e
- XI - dar amplo conhecimento das disposições contidas nesta Portaria às unidades do respectivo órgão ou entidade, aos supervisores de estágio e aos próprios estagiários.

12. Seguro de Acidentes Pessoais

O órgão oferecedor da oportunidade de estágio curricular providenciará seguro de acidentes pessoais em favor do estudante, condição essencial para a celebração do contrato ou convênio, no qual deverá constar o número da apólice na qual o estagiário deverá estar incluído durante a vigência do termo de compromisso do estágio, e o nome da companhia seguradora.

13. Férias Escolares e Jornada do Estágio

Nos períodos de férias escolares a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e o órgão ou entidade onde se realizar o estágio, sempre com a interveniência da instituição de ensino.

14. Auxílio Transporte, Auxílio Alimentação e Assistência Médica e Outros Benefícios – Vedação

É vedado aos órgãos e entidades concederem auxílio transporte, auxílio-alimentação e assistência à saúde, bem como outros benefícios diretos e indiretos aos estagiários.

15. Taxa Adicional – Vedação de Cobrança

Em nenhuma hipótese poderá ser cobrada do estudante qualquer taxa adicional referente às providências administrativas para obtenção e realização do estágio curricular.

16. Estágios sem Ônus para os órgãos e Entidades – Possibilidade

O estágio poderá ser realizado sem ônus para os órgãos e entidades, observando-se os demais procedimentos operacionais previstos na Portaria MPOG 313/2007.

17. Atualização no SIAPE

As unidades de recursos humanos manterão atualizados no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE, o número total de estudantes aceitos como estagiários de níveis superior e médio.

18. Contratação Acima dos Limites Previstos

Fica delegada a competência ao Secretário de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, para autorizar a contratação de estagiários acima do limite previsto observada a dotação orçamentária dos órgãos e entidades.

Fundamentação Legal: Portaria MPOG 313/2007, com as Alterações da Portaria MPOG nº 467/2007.

Intervalos Entre e Intra Jornadas de Trabalho

A CLT e Legislação Complementar dispõem sobre os intervalos entre jornadas de trabalho e durante a jornada de trabalho.

1. Períodos de Descanso Entre duas Jornadas de Trabalho

Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

2. Descanso Semanal

Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

3. Trabalho em Domingos – Permissão Prévia

O trabalho em domingo, seja total ou parcial, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Na regulamentação do funcionamento de atividades, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.

O Decreto nº 27.048/49 relaciona atividades que, pela sua natureza, estão autorizadas a funcionar aos domingos e feriados, mediante Escalas de Revezamento.

4. Escala de Revezamento

A Portaria MTPS nº 417/66 prevê que, mediante organização da escala de revezamento, o empregado tenha em um período máximo de sete semanas de trabalho, a oportunidade de usufruir pelo menos um domingo de folga.

5. Mulheres

Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

6. Atividades do Comércio em Geral

Foi autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no *período máximo de três semanas*, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.

É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

7. Telemarketing

Aos trabalhadores em telemarketing é assegurado, nos casos previamente autorizados, pelo menos, um dia de repouso semanal remunerado coincidente com o domingo a cada mês, independentemente de metas, faltas e/ou produtividade.

8. Intervalos na Jornada de Trabalho

8.1 - Jornadas de Trabalho Superiores a 6 Horas Diárias

A organização do trabalho deve ser feita de forma a não haver atividades aos domingos e feriados, seja total ou parcial, com exceção das empresas autorizadas previamente pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme o previsto no Artigo 68, "caput", da CLT e das atividades previstas em lei.

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 horas.

8.2 - Jornadas de Trabalho até 6 Horas Diárias

Não excedendo de 6 horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar 4 horas.

Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

8.3 - Redução do Intervalo de 1 Hora

O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido mediante autorização da autoridade competente se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

8.4 - Não Concessão do Intervalo Durante a Jornada de Trabalho

Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

8.5 - Serviços de Mecanografia

Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

8.6 - Atividades em Processamento Eletrônico de Dados - Pausas

Nas atividades de processamento eletrônico de dados, deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, que beneficie os trabalhadores, observar o seguinte:

- nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 (dez) minutos para cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho.

8.7 – Telemarketing – Pausas e Intervalos

As pausas deverão ser concedidas:

- a) fora do posto de trabalho;
- b) em 02 (dois) períodos de 10 (dez) minutos contínuos;
- c) após os primeiros e antes dos últimos 60 minutos de trabalho em atividade de teleatendimento/telemarketing.

As pausas não prejudicam os intervalos obrigatórios para repouso e alimentação previstos na CLT.

O intervalo para repouso e alimentação para a atividade de teleatendimento/telemarketing deve ser de 20 (vinte) minutos.

Para tempos de trabalho efetivo de teleatendimento/telemarketing de até 04 (quatro) horas diárias, deve ser observada a concessão de 01 pausa de descanso contínua de 10 (dez) minutos.

Fundamentação Legal: Inciso XV do Art. 7º da Constituição Federal; Leis nºs 10.101/2000 e 11.603/2007; Art.66 e segs. e 386 da CLT; Norma Regulamentadora-NR 17, na redação da Portaria SIT/DSST 09/2007.

PERGUNTAS MAIS FREQUENTES

PREVIDÊNCIA SOCIAL

Aposentadoria Especial – Retorno ao Trabalho

Segurado que obtiver aposentadoria especial poderá voltar a trabalhar?

Sim. Inexiste proibição na Legislação ao retorno à atividade de segurado que tenha se aposentado em atividade especial.

No entanto, de acordo com o Art.196 da Instrução Normativa INSS nº 20/2007, a aposentadoria especial requerida e concedida a partir de 29 de abril de 1995, em virtude da exposição do trabalhador a agentes nocivos, **será automaticamente cancelada pelo INSS**, se o beneficiário **permanecer ou retornar à atividade que enseje a concessão desse benefício**, na mesma ou em outra empresa, qualquer que seja a forma de prestação de serviço ou categoria de segurado.

Assim sendo, não há impedimento para o retorno à atividade, desde que o retorno à atividade ocorra em atividades normais, que não ensejam direito à aposentadoria especial.

Fundamentação Legal: Citada no texto.

Aposentadorias - Tempo de Contribuição – Integral e Proporcional

Como podem ser as Aposentadorias por Tempo de Contribuição Integral e Proporcional no RGPS?

Considera-se tempo de contribuição o lapso transcorrido, de data a data, desde a admissão na empresa ou o início de atividade vinculada à Previdência Social Urbana e Rural, ainda que

anterior à sua instituição, até a dispensa ou o afastamento da atividade, descontados os períodos legalmente estabelecidos como de suspensão do contrato de trabalho, de interrupção de exercício e de desligamento da atividade.

Os segurados inscritos no RGPS **até o dia 16 de dezembro de 1998**, inclusive os oriundos de outro Regime de Previdência Social, desde que cumprida a carência exigida, terão direito à aposentadoria por tempo de contribuição nas seguintes situações:

I – aposentadoria por tempo de contribuição, conforme o caso, com renda mensal no valor de cem por cento do salário-de-benefício, desde que cumpridos:

- a) 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem;
- b) trinta anos de contribuição, se mulher.

II – aposentadoria por tempo de contribuição com renda mensal proporcional, desde que cumpridos os seguintes requisitos, cumulativamente:

- a) idade: 53 (cinquenta e três) anos para o homem; 48 (quarenta e oito) anos para a mulher;
- b) tempo de contribuição: trinta anos, se homem, e 25 (vinte e cinco) anos de contribuição, se mulher;
- c) um período adicional de contribuição equivalente a quarenta por cento do tempo que, em 16 de dezembro de 1998, faltava para atingir o tempo de contribuição estabelecido na alínea “b” deste inciso.

Os segurados inscritos no RGPS **a partir de 17 de dezembro de 1998**, inclusive os oriundos de outro Regime de Previdência Social, desde que cumprida a carência exigida, terão direito à aposentadoria por tempo de contribuição desde que comprovem:

- I - 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem;
- II - trinta anos de contribuição, se mulher.

Fundamentação Legal: Arts. 108, 109 e 110 da Instrução Normativa INSS nº 20/2007.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

NR 05 - CIPA – Estabelecimentos Não Enquadrados - Responsabilidade

Há alguma responsabilidade para estabelecimentos que não se enquadrem no Quadro I da NR 05?

Sim. De acordo com o subitem 5.6.4 da NR 05 que dispõe sobre CIPA, quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.

A ausência do cumprimento da obrigação sujeita o estabelecimento a autuação em processos de auditoria fiscal do trabalho.

Fundamentação Legal: Citada no texto.

TRABALHO

Férias – Desconto de Faltas - Proibição

Podem se descontadas faltas do empregado em suas férias?

Não. É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

A CLT prevê que após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
- II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
- III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
- IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

Fundamentação Legal: Art. 130 e §1º da CLT.