



CIRCULAR Nº 09.2022 – 17 DE MAIO DE 2022

ASSUNTO: ESTABILIDADE DE EMPREGO / MENOR APRENDIZ / CIPA / AQUISIÇÃO DE EPI's / PAT/RETORNO DE LICENÇA MATERNIDADE

DEPTO. PESSOAL (SONIA / KARINE)

Prezados Clientes, relembramos alguns itens importantes da área trabalhista:

ESTABILIDADE DE EMPREGO

Antes de demitir qualquer funcionário, entrar em contato com a Confidence (Depto. Pessoal), para em comum acordo verificar a data mais segura para a dispensa, pois temos que analisar todas as possíveis estabilidades (dissídio, afastamento por auxílio doença, acidente de trabalho, licença maternidade, aposentadoria, férias, CIPA, alistamento militar e outros), evitando assim as penalidades de multas e indenizações.

MENOR APRENDIZ

De acordo com a NR SIT nº. 75, as empresas de qualquer natureza (com pelo menos 07 empregados), exceto as empresas optantes pelo simples estão obrigadas a contratar aprendizes, no percentual de no mínimo 5% e no máximo 15% do número de trabalhadores existentes e em caso de redução no quadro dos funcionários o contrato não poderá por este motivo ser reincluído antes do prazo.

CIPA

Todas as empresas devem constituir CIPA nos estabelecimentos que se enquadrem à NR 5 de acordo com a atividade econômica e o número de empregados. A empresa que possuir menos de 20 empregados designará apenas um responsável para o cumprimento dos devidos objetivos.

AQUISIÇÃO DE EPI's

Na aquisição de EPI's (luva, protetor auricular, bota, óculos, etc.), produtos de limpeza em geral, todos os produtos devem ser certificados pelos órgãos competentes como: ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) e ANVISA (Agência Nacional de Vigilância Sanitária), etc. Verificar sempre a data de validade e o controle de distribuição. É importante esclarecer que em um eventual problema causado por utilização de equipamentos ou produtos não autorizados a responsabilidade será diretamente da empresa.

PAT

As empresas que fornecem qualquer tipo de alimentação aos seus colaboradores seja em refeição, cesta de alimentos, VR, entre outros devem se inscrever no PAT. As empresas de Lucro Real participantes terão incentivo fiscal

É importante esclarecer que as empresas não cadastradas e que fornecem alimentação devem recolher FGTS, INSS e IR sobre estes valores, ou seja, estes benefícios passam a ser tributados como salário, sob pena de autuação trabalhista.

As empresas que não tenham inscrição, por favor, encaminhar o mais breve possível, diretamente ao Depto. Pessoal, a última cópia da nota fiscal dos benefícios adquiridos para o devido cadastramento.

RETORNO LICENÇA MATERNIDADE

Entrou em vigor o novo texto da NR 07, que fala da dispensa da realização do exame de retorno ao trabalho em caso de parto.



Item 7.5.9: No exame de retorno ao trabalho, o exame clínico deve ser realizado antes que o empregado reassuma suas funções, quando ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de *doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não* _.

Foi retirada do texto a parte que citava o parto, então sim, as mães podem emendar férias logo após o retorno da licença maternidade, desde que sejam comunicadas com no mínimo 30 dias de antecedência do início de suas férias e desde que se trate de férias vencidas e que de que sejam cumpridas as demais regras referentes à concessão de férias dispostas na CLT.

ATESTADO 15 DIAS PARA AMAMENTAÇÃO

Esclarecemos primeiramente que o art. 396 da CLT estabelece que para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um. Ressaltamos que a reforma trabalhista trouxe que os intervalos podem ser acordados de forma individual entre as partes, sendo vedada sua conversão em dias.

Feitos os esclarecimentos acima, o art. 93, § 3º do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto nº 3.048/99, estabelece que em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados de mais duas semanas, mediante atestado médico específico.

Observa-se que a prorrogação dos períodos de repouso anteriores e posteriores ao parto consiste em excepcionalidade, compreendendo as situações em que exista algum risco para a vida do feto ou criança ou da mãe, devendo o atestado médico ser apreciado pela Perícia Médica do INSS.

TÉRMINO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A empresa que for dispensar um funcionário no **término** da experiência poderá fazê-lo mesmo que o funcionário não esteja presente por motivo de simples falta ou por atestado médico (em caso de atestado superior a 15 dias, deverá ser analisado).

É indispensável seja informado por escrito a decisão do término, seja por telegrama; carta registrada; e-mail ou whatsapp.

Em caso de atestado médico superior a 15 dias, ou seja, afastamento pelo INSS, o contrato ficará suspenso a partir do 16º dia de afastamento, devendo o empregado, quando de seu retorno, trabalhar os dias que faltaram para término do contrato.

Para maiores informações estamos à inteira disposição.