



INFORMATIVO

TRABALHISTA / PREVIDENCIÁRIO N° 10/2023

I. TRABALHISTA

1. APRENDIZAGEM PROFISSIONAL - APRENDIZ

A Portaria nº 3.544, de 20/10/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego, instituiu novas diretrizes ao sistema de aprendizagem profissional, também denominado "APRENDIZ".

Entre outros quesitos, como os critérios de cadastramento para habilitação de entidades formadoras e aprendizagem a distância ou modelo híbrido, a Portaria também definiu de que o Contrato de Trabalho efetuado entre a Empresa contratante e o APRENDIZ necessita-se cumprir com os principais requisitos destacados a seguir:

- I - o contrato de aprendizagem indicará expressamente:
 - a - os termos inicial e final, necessariamente coincidentes com o prazo do curso de aprendizagem;
 - b - nome e número do curso em que o aprendiz está vinculado e matriculado, com indicação da carga horária teórica e prática e obediência aos critérios estabelecidos na regulamentação do MTE;
 - c - a função, as jornadas diária e semanal, de acordo com a carga horária estabelecida no curso de aprendizagem, e o horário das atividades teóricas e práticas;
 - d - a remuneração pactuada;
 - e - os dados do empregador, do aprendiz e da entidade formadora;
 - f - o local de execução das atividades teóricas e práticas do curso de aprendizagem;
 - g - a descrição das atividades práticas que o aprendiz desenvolverá durante o curso de aprendizagem; e
 - h - o calendário de aulas teóricas e práticas do curso de aprendizagem.

O contrato de aprendizagem será assinado pelo responsável do estabelecimento cumpridor da cota e pelo aprendiz, que será assistido por seu responsável legal, se menor de dezoito anos de idade.

2. DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST

A seguir apresenta-se a síntese de decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST. Esta matéria pode reforçar alguns cuidados a serem tomados em decisões práticas diárias dentro da empresa.

Analista não recebe em dobro por tirar dúvidas de colegas por WhatsApp nas férias

23/10/23 - A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso de uma analista de suprimentos do Centro de Educação Religiosa Israelita, em Copacabana, no Rio de Janeiro (RJ), que pretendia receber em dobro as férias de 2017 porque, segundo ela, havia trabalhado no período sanando dúvidas de colegas por WhatsApp. Para rever o entendimento das instâncias anteriores que haviam rejeitado o pedido, seria necessário reexaminar fatos e provas, procedimento vedado nessa etapa recursal.

Troca de mensagens

Na ação, a analista contou que, embora estivesse de férias de 3/7 a 1/8/2017, ela tinha passado esse tempo respondendo aos questionamentos de uma colega pelo aplicativo de mensagens. Como não pôde recompor sua saúde física e mental, ela alegava ter direito ao pagamento em dobro pelas férias não usufruídas.

Ajuda

O Centro de Educação, por sua vez, sustentou que a empregada não havia trabalhado nas férias, mas apenas tirado algumas dúvidas e auxiliado a pessoa encarregada de fazer seu serviço. Em audiência, representante da empresa disse que a própria analista teria entrado em contato com a substituta para saber se estava tudo bem e se precisava de alguma ajuda.

Direito à desconexão

O juízo da 45ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro entendeu comprovado que, por um período de vinte dias durante suas férias, a analista precisou tirar inúmeras dúvidas e prestar várias informações à colega e condenou a empresa ao pagamento em dobro desse período. A sentença destacou o direito à desconexão, ou seja, de não pensar mais no trabalho fora dele.

Sem obrigatoriedade

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), porém, reformou a sentença, ressaltando que a empregada, por vontade própria, visualizava as mensagens e que não havia prova da prestação de trabalho no período. Para o TRT, a resposta às dúvidas era um ato totalmente espontâneo, sem qualquer obrigatoriedade, e, se havia viajado, como está registrado em uma das mensagens, a analista efetivamente usufruiu do período de descanso.

Impedida de descansar

A analista tentou rediscutir o caso no TST, sustentando que não foi uma simples ajuda entre colegas e que a empresa deveria ter colocado “uma pessoa apta para exercer a função” sem a importunar durante as férias. Argumentou ainda que a troca de mensagens não a impediu de viajar, mas de descansar.

Exame inviável

Para o relator do agravo da trabalhadora, ministro Breno Medeiros, as razões apresentadas no recurso de revista estão calcadas em premissas diversas das descritas pelo TRT, e uma conclusão diversa demandaria o reexame do conjunto de provas, o que é proibido pela Súmula 126 do TST. Isso inviabiliza o exame da matéria de fundo veiculada no recurso de revista.

Ainda segundo o relator, um obstáculo processual que inviabiliza o exame da matéria de fundo, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a ausência de transcendência do recurso, outro requisito para seu exame.

A decisão foi unânime.

Processo: [AIRR-101652-77.2017.5.01.0045](#)
[Tribunal Superior do Trabalho](#)

Consultoria Jurídica

Gerd Foerster
Ingo Sudhaus
Jefferson Gonçalves
Francine Finkenauer

Consultoria Específica

Tributária *Maria Neli Amorim*
Tributária *Fernanda Souza*
Laboral *Paulo Flores*
Controladoria Contábil Internacional *Monica Foerster*

Auditoria

Leticia Pieretti
Tiago Deport Xavier

Contabilidade e Assessoria Contábil/Fiscal

Giomar De Carli
Eurides Pomagerski

II. PREVIDÊNCIA SOCIAL

1. DECLARAÇÃO – DCTFWEB

A Instrução Normativa RFB nº 2162, de 06/10/2023, disciplinou, entre outros procedimentos, o prazo limite de entrega da DCTFWEB quando o prazo recai sobre dia não útil.

A partir da competência de setembro/2023, quando o prazo limite de entrega da DCTFWEB (dia 15) recair em dia não útil, o novo prazo limite será o primeiro dia útil seguinte. Por exemplo, o prazo de entrega para a competência de setembro/2023, ou seja, 15 de outubro, foi domingo e, portanto, o prazo limite passou a ser 16 de outubro. Anteriormente, neste caso, o prazo limite era o dia útil que antecederesse.

PAULO FLORES
Área Trabalhista
TC-CRC 52.870

Visite nosso site www.confidor.com.br e pesquise os Informativos e Indicadores.