

**Direito Preventivo
Conhecendo melhor as leis**

Coletânea de Literatura



Edição 03/09

**Universo da Reparação Automotiva
Linha Leve**

A segurança depende da visibilidade...

...que depende do equipamento...



13 itens cobrem 100% da frota de carros nacionais e importados



...que depende da qualidade.

PALHETAS PARA LIMPADORES DE PÁRA-BRISAS



Suporte ao cliente: Tel.: (11) 4070 6100



SINDIREPA-SP lança coletânea inédita para o setor de reparação de veículos

*Por **Antonio Fiola**

É com muita satisfação que lançamos a “**Coletânea de Literatura: Universo da Reparação Automotiva**”, iniciativa inédita do SINDIREPA, que contém um vasto banco de dados com informações sobre os temas relacionados à oficina, envolvendo todos os segmentos de veículos automotores. A coletânea condensa em 10 edições os principais assuntos do setor de reparação de veículos leves, que permitem aperfeiçoar a capacitação da equipe de profissionais das oficinas e, conseqüentemente, garantir a satisfação do cliente.

O SINDIREPA realiza estudos e pesquisas em parceria com várias entidades do setor automotivo com o objetivo de reunir o máximo de dados e informações sobre veículos das mais diferentes marcas e modelos. Desta forma, garantimos a você, reparador, instruções na área de gestão e técnicas para facilitar seu trabalho na oficina. A coletânea é uma forma eficiente que encontramos para que essas informações tão valiosas cheguem às suas mãos e possam servir de instrumento de consulta permanente.

Os exemplares da “Coletânea de Literatura: Universo da Reparação Automotiva”, distribuídos gratuitamente para os associados do SINDIREPA-SP podem servir como uma ferramenta importante para esclarecer dúvidas sobre os assuntos mais pertinentes ao setor de reparação automotiva.

Missão

A “Coletânea de Literatura: Universo da Reparação Automotiva” reúne em 10 edições os principais temas que permeiam o setor da reparação automotiva. O conteúdo tem informações importantes que permitem esclarecer dúvidas mais freqüentes dos profissionais do setor da reparação de veículos.

Objetivo

A “Coletânea de Literatura: Universo da Reparação Automotiva” tem como objetivo oferecer aos associados do SINDIREPA-SP uma fonte permanente de consultas que contribua para garantir qualidade dos serviços prestados das oficinas e satisfação dos clientes.

** Antonio Fiola é presidente do SINDIREPA-SP – Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos e Acessórios do Estado de São Paulo.*

Índice

Relações de Consumo: a empresa reparadora e o cliente	2
Meios lícitos para a empresa reparadora lidar com a inadimplência - Formas de recuperação de crédito.....	4
Relações de trabalho - Relacionamento entre a empresa reparadora e seus empregados.....	5
Sucessão Empresarial – A necessidade de planejamento da sucessão da empresa reparadora familiar	7
A estabilidade provisória do trabalhador, causas e assuntos conexos - Como proceder	8
Recuperação de empresas - Uma nova saída legal da crise.....	10
A responsabilidade do reparador pelo serviço prestado	11
A garantia de serviços e produtos prestada pela empresa reparadora	11
Normas regulamentadoras e a saúde ocupacional - Providências necessárias.....	13
Responsabilidade do reparador automotivo com relação aos produtos negociados.....	15
A responsabilidade do reparador, enquanto empregador, pelos atos praticados por seus empregados	16
Contratação de aprendizes na Reparação Automotiva	17
Expediente	20

Relações de Consumo: a empresa reparadora e o cliente

O Código de Defesa do Consumidor (CDC) é a lei que trata, das diretrizes para solução de eventuais conflitos com o consumidor. Outro órgão de proteção e defesa do consumidor é o PROCON, que auxilia na resolução das desavenças, fora do Poder Judiciário.

Existem algumas noções básicas sobre essa relação de consumo que os empresários do ramo da reparação devem conhecer para facilitar o dia-a-dia e melhorar o relacionamento com os clientes.

A má prestação de serviço é chamada de vício no mundo jurídico e, quando ocorre, o consumidor tem o direito de optar entre exigir a re-execução do serviço, a devolução do valor pago, corrigido monetariamente, ou o abatimento proporcional do preço. O prazo máximo para o consumidor reclamar é de 90 dias nos casos de serviços prestados pelo setor da reparação, contados da data do término da execução ou entrega do veículo ao cliente.

Se o vício estiver em um produto ou uma peça, por exemplo, o Código de Defesa do Consumidor determina que o fornecedor tenha 30 dias para solucionar o problema. Após esse prazo, sem o caso solucionado, que o consumidor poderá optar entre a substituição do produto defeituoso por outro da mesma espécie em perfeitas condições de uso, a devolução do dinheiro, atualizado monetariamente, ou ainda o abatimento proporcional do preço.

O prazo de 30 dias poderá ser ampliado ou reduzido pela vontade das partes, devendo ser feito um acordo por escrito, com um máximo de 180 e um mínimo de sete dias. Se ficar constatado que o produto não apresenta condições de ser reparado, o consumidor não precisará aguardar o final do prazo para que o fornecedor tente solucionar o defeito, podendo optar, diretamente, por uma das alternativas descritas.

Quando não for feita a entrega do serviço contratado ou do produto adquirido, o consumidor poderá aceitar outro produto ou serviço equivalente, ou ainda pleitear a devolução do que já foi pago. Para isso, deverá protocolar uma solicitação por escrito. Sustar os cheques emitidos para o pagamento do serviço não isenta o consumidor de arcar com a obrigação assumida, podendo, inclusive, resultar no protesto dos cheques.

A entrega de orçamento prévio é obrigatória. O documento deve discriminar valores, forma de pagamento e previsão de entrega do serviço e servirá como um contrato entre fornecedor e consumidor. O valor, nele estipulado, se não houver acordo diverso, será válido por 10 dias. Além disso, deve ficar claro que o orçamento poderá ser cobrado, para tal, o consumidor precisará ser informado previamente.

Quanto à garantia, o cliente tem direito ao prazo legal de 90 dias para reclamar pelo serviço executado, que poderá ser ampliado mediante negociação das partes discriminada no orçamento (garantia contratual). A compra poderá ser cancelada apenas em alguns casos permitidos pelo CDC. Exemplo: se o produto oferecido não for entregue, ou for entregue diferente do acertado ou não possuir as funções divulgadas. O cancelamento também pode ser requisitado no caso de vício no produto sem possibilidade de ser reparado, ou que não tenha sido reparado no prazo de 30 dias acima descrito. Há, ainda, a possibilidade de cancelamento da aquisição se esta tiver sido realizada à vista de catálogos, 'internet' ou qualquer outro meio que não a presença do consumidor no estabelecimento comercial.

A lei não permite o cancelamento de uma compra por arrependimento do consumidor, que deverá, antes de adquirir o produto, fazer pesquisa de preço, qualidade, quantidade, marca, funções e características; exceção feita à hipótese acima, conforme previsto na lei de defesa do consumidor. O CDC garante direitos e impõe deveres.

Expor cheque devolvido ou divulgar o nome de consumidores inadimplentes em estabelecimentos comerciais é ilegal. A lei prevê que o consumidor não pode ser exposto ao ridículo, nem submetido a qualquer tipo de constrangimento ou ameaça.

O consumidor cobrado em quantia indevida terá direito à devolução do que pagou a mais em dobro, corrigido monetariamente e com os juros legais.

Para pedidos de cancelamento de compra financiada de produto ou serviço existem duas relações de consumo: a empresa que vendeu o produto e/ou serviço e a outra com a financeira que concedeu o empréstimo. Assim, o consumidor deve ser orientado a seguir o procedimento: retornar à empresa fornecedora pleiteando, por escrito, o cancelamento da compra. Depois, é preciso que a reparadora emita ao cliente um termo de cancelamento da compra. Com esse documento, o consumidor deverá dirigir-se à financeira e solicitar, também por escrito, a rescisão do contrato de financiamento. Caso contrário, a relação de consumo não estará desfeita e a obrigação permanecerá. Nas demandas judiciais, como regra geral, cabe ao autor ou denunciante apresentar evidências do que alega. Agora, no caso das relações de consumo, se o juiz, num litígio, entender como verossímeis as afirmações do consumidor, ainda que não estejam acompanhadas de provas materiais, poderá inverter o ônus da prova. Isso significa que caberá ao fornecedor produzir o conjunto de provas que afaste as alegações do cliente.

Assim, a melhor saída para evitar conflitos desse gênero é sempre firmar as relações de consumo no princípio da boa fé, do qual decorrem deveres de lealdade e ética entre os participantes da relação. Ambos são co-responsáveis pelo correto desenvolvimento desse relacionamento, que é, no mínimo, vital para a sobrevivência de qualquer empresa no mercado.

Meios lícitos para a empresa reparadora lidar com a inadimplência **Formas de recuperação de crédito**

Atualmente é muito raro encontrarmos uma empresa reparadora que nunca tenha sofrido com a inadimplência. Os cheques sem fundos e títulos não honrados acumulam-se em várias oficinas. Em muitos casos, o reparador desiste de tentar recuperar seu crédito, ou pelo pequeno valor do título, ou pelo tempo transcorrido de sua devolução ou vencimento. Assim, termina ele arcando com o prejuízo, com receio de “acabar perdendo mais”. Algumas informações se fazem necessárias, para que o empresário perceba que existem formas de buscar seu crédito, inclusive aqueles que ele julgava “perdidos”, como os chamados cheques prescritos. Quando se tem um título vencido (uma duplicada, por exemplo) ou um cheque devolvido nas mãos, a primeira coisa a fazer, após uma ligação cobrando ao devedor, é protestá-lo.

Ambos, duplicata e cheque, são passíveis de protesto a qualquer tempo. Para tanto, a duplicata mercantil deve possuir nota fiscal, com recibo de entrega de mercadoria/serviço, ou o aceite nela firmado; e o cheque deve ter sido devolvido pela instituição bancária por uma das seguintes alíneas: 11, 12, 13, 21, 22, 24, 25, 29, 30, 35 e 49. Casos que não admitem protesto são os devolvidos pelas alíneas 20, 24, 25, 28, 30 ou 35.

Ressalta-se que o protesto de um título, para o credor, não possui custo. Cabe ao devedor, no momento em que for reabilitar seu crédito junto ao Cartório de Protestos, arcar com as despesas havidas. Protestado o título e não havendo manifestação do devedor no sentido de negociar uma forma de pagamento, a etapa seguinte é verificar, com a ajuda de um profissional especializado, a viabilidade de buscar a recuperação do crédito por via judicial.

A melhor e mais rápida forma de recuperação de crédito judicial é a Execução de Título Extrajudicial. Os títulos executivos extrajudiciais são o cheque, a duplicata (com nota fiscal e recibo, ou aceite) e a Nota Promissória. Os cheques perdem seu caráter de título executivo, ou prescrevem, após 6 meses, contados a partir de um mês de sua primeira devolução, se da mesma praça do pagamento e 2 meses se de outra praça. Por exemplo: um cheque, da mesma praça, foi devolvido pela primeira vez em 16/05/2008. Contamos 6 meses a partir do dia 16/06/2008. Portanto, o cheque estará prescrito após 16/12/2008. Mesmo com títulos prescritos, o credor não perde seu direito de receber o valor devido, mas o processo judicial necessário passa a ser mais difícil e demorado, além de exigir maiores provas da origem do crédito cobrado.

As ações judiciais utilizadas nesses casos são a Monitória ou a de Cobrança e correm pelo rito processual ordinário. Para ajuizarmos uma ação Monitória ou uma ação de Cobrança, não necessariamente precisamos possuir títulos executivos prescritos. Qualquer documento, desde que possua valor certo, data certa e a assinatura do devedor admitindo sua dívida é passível de uma ação de Monitória. Exemplos: Confissão de Dívida, Vale, etc. Quando o Reparador possuir um crédito a receber, antes de desistir e de assumir a inadimplência como prejuízo, o ideal é consultar um advogado apto a orientá-lo sobre a melhor forma de cobrança judicial ou extrajudicial.

Interessante informar que a pessoa que emite cheque para pagamento seja do que for, sabendo que o mesmo não possui provisão de fundos, ou frustra seu pagamento de alguma forma, pratica o crime de Estelionato, previsto no artigo 171, VI do Código Penal. A vítima, o credor, poderá ir a uma delegacia denunciá-la. Ao mesmo tempo, a lei proíbe a exposição do devedor-consumidor, através da afixação do cheque devolvido ao público.

A relação Devedor X Credor é muito delicada e deve ser tratada com ética e bom senso. Até porque, o devedor de hoje pode ter sido ou vir a ser um bom cliente, dependendo do tratamento recebido. O fato de dever a outra não torna a pessoa menos merecedora de respeito. Deve a Empresa Reparadora buscar minimizar seus prejuízos com a inadimplência, utilizando-se, para isso, de meios lícitos e morais.

Relações de trabalho

Relacionamento entre a empresa reparadora e seus empregados

Em grande número de empresas podemos verificar um impasse entre empregadores e empregados. A empresa reparadora não sabe qual a melhor forma de contratação e como demonstrar para o funcionário contratado o que espera dele; e de outro, o empregado não sabe como gerenciar seu tempo para atender às expectativas da contratante. Desse tipo de dificuldade e falta de orientação segura, sentida pelo reparador, nasce grande parte dos litígios entre empresa e funcionário.

Devemos pensar nas formas de contratação e lembrar que todas elas devem obedecer aos princípios legais para melhor garantir a relação entre ambas as partes.

As leis que regem as relações trabalhistas não resolvem todos os problemas, mas, sem dúvida, é a saída para tornar esse tipo de relacionamento mais seguro no âmbito social. As brechas que existem na legislação não devem servir para manobras, e sim como espaço para o entendimento entre empregados e empregadores.

A contratação de um empregado é feita através de um contrato de trabalho, que pode ser verbal ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado. É a chamada relação de emprego.

É importante lembrarmos que a relação de emprego não nasce de um documento, mas sim de quatro principais fatores: prestação de serviço de natureza não eventual, subordinação, pessoalidade e remuneração. No contrato de trabalho devem ficar estipuladas as condições de trabalho, como, por exemplo, horário, remuneração, função, local de trabalho, etc.

TRANstec®

A CORTECO MAIS UMA VEZ
ESTÁ INOVANDO NO MERCADO
DE REPOSIÇÃO AUTOMOTIVA,
TRAZENDO O KIT DE TRANSMISSÃO
AUTOMÁTICA PARA OS CARROS
NACIONAIS E IMPORTADOS.

Confira mais essa novidade



**KIT DE TRANSMISSÃO
AUTOMÁTICA**



Retentores



Coxins



Kit de Roda



Filtros de ar
Condicionado



Kit de Direção
Hidráulica

CORTECO®

Diversamente do que ocorre no âmbito do Direito Civil, o contrato de trabalho produz efeitos jurídicos, mesmo em caso de nulidade, pois do contrário o empregado deveria devolver ao empregador o salário que recebeu e o empregador a força de trabalho de que se utilizou. Uma vez usada, a força de trabalho não pode mais ser restituída. Assim, o contrato de trabalho nulo não gera todos os efeitos desejados pelos contratantes, como por exemplo, o da continuidade. Entretanto, produz efeitos jurídicos e obrigações até a data da decretação de sua nulidade. O contrato de trabalho por tempo determinado só poderá ser admitido quando se tratar de um serviço transitório, que justifique a predeterminação do prazo. Ele não deverá ser estipulado por mais de dois anos e poderá ser prorrogada apenas uma vez, desde que a prorrogação não ultrapasse esses 2 anos. Se isso acontecer, será convertido, automaticamente, em contrato por tempo indeterminado.

O contrato de experiência é um contrato de trabalho por prazo determinado, sendo seu limite máximo de 90 dias, podendo, também, ser prorrogado por uma vez, não ultrapassando seu limite máximo de tempo (90 dias). A terceirização já se firmou no cenário nacional como forma juridicamente admissível de contratação das empresas. Sua implantação e manutenção exigem uma série de cuidados.

Os serviços terceirizados devem ser aqueles que destoam da atividade da empresa. No caso do setor de reparação automotiva, podem ser terceirizados, por exemplo, serviços de motoboy, contabilidade, limpeza, auditoria, consultoria empresarial e administração. Mas os riscos trabalhistas decorrentes dos contratos de prestação de serviços terceirizados persistem mesmo após o reconhecimento judicial da sua licitude. Sua utilização ainda traz certo temor jurídico-trabalhista, pois não são poucos os juízes que condenam empresas terceirizadoras e terceirizadas a pagar verbas imprevistas e muitas vezes altíssimas aos trabalhadores que entram com reclamações na Justiça do Trabalho.

Muito utilizada por empresas reparadoras é a contratação na qual o empregado recebe um salário fixo (usualmente o piso da categoria laboral), mais uma participação ou comissão sobre o trabalho realizado. Tal relação é lícita e saudável desde que o empregador proceda dentro do que determinam as normas trabalhistas e previdenciárias também no que tange à comissão.

O piso salarial da categoria, para empresas reparadoras automotivas, é o acordado através de convenção coletiva firmada com o Sindicato dos Metalúrgicos, onde também, devem ser feitas, preferencialmente, as homologações por ocasião da rescisão de um contrato de trabalho. A dispensa de um funcionário, ou rescisão de um contrato de trabalho, é traumática tanto para empresa, quanto para o empregado. Pode acarretar inúmeros problemas, desde desgastes emocionais até atrasos na produção. O empresário deve agir com atenção quando for contratar seus colaboradores, a menor rotatividade da mão-de-obra pode trazer maior especialização, qualidade e eficiência do trabalhador, além de diminuir as chances de litígios judiciais. Além de exigidos por lei, os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) melhoram o relacionamento entre o reparador e seus funcionários, o primeiro, além de diminuir o risco de ser condenado a indenizar um empregado vítima de acidente do trabalho, ainda demonstra preocupação com a segurança, além de estarem trabalhando com segurança, sentem-se melhores pela atenção que lhes é dispensada. Avisos e orientações de como e para que utilizar os EPI devem ficar afixados nas paredes da oficina. Sugerimos que a obrigatoriedade de seu uso faça parte de um Regulamento Interno da empresa reparadora, e que haja um formulário simples de controle de utilização desses equipamentos.

O Regulamento Interno da empresa é uma excelente forma de evitar conflitos ou, ainda, facilitar sua solução. Ele deve conter todas as informações referentes ao modo de

conduta e trabalho da empresa e de seus empregados, tais como horário de trabalho, disposições sobre faltas e atrasos, limpeza e ordem do ambiente de trabalho, aparência pessoal do funcionário, modo de funcionamento da empresa, procedimento no interior da oficina, informações sobre procedimentos adotados referentes à programas de prevenção de riscos ambientais (EPC - Equipamentos de Proteção Coletiva e EPI – Equipamentos de Proteção Individual), obrigações do empregador, obrigações do empregado, entre outras coisas que a empresa reparadora julgar convenientes.

Assim, dando condições aos funcionários para que esses atendam o que deles é esperado, tomando especial cuidado no momento da contratação, agindo dentro do que determina a legislação e investindo numa relação de companheirismo e colaboração, o reparador estará caminhando no sentido de minimizar, e muito, a possibilidade de conflitos com seus empregados.

Sucessão Empresarial

A necessidade de planejamento da sucessão da empresa reparadora familiar

As empresas reparadoras devem se preparar melhor para os processos de sucessão. Na maioria delas a administração é feita por membros da mesma família. E muitas estão, agora, sendo administradas pela segunda ou terceira geração sucessiva. A sucessão empresarial pode ser um problema de difícil solução, principalmente quando o empresário, com a idéia de que o futuro será tranqüilo e harmônico, nada faz para assegurar que tudo aconteça da melhor forma possível. Então, restará a ele ou seu sucessor, que normalmente não está preparado, correr atrás do prejuízo. E prejuízo é tudo o que uma empresa deve evitar.

O despreparo dos sucessores ou a falta de uma organização que preveja estes processos costumam criar sérios conflitos, levando até os herdeiros aos tribunais, além de atrapalhar a administração da oficina. Em muitos casos, buscando resolver as divergências, vende-se a empresa como última alternativa. Encerrando, de maneira frustrante, o trabalho e o sonho de toda uma geração.

Donos de empresas do passado, e sem visão empresarial, consideravam discutir a sucessão empresarial uma invasão de privacidade, ofensa ou intromissão indevida dos herdeiros. Esse pensamento lhes rendeu sérios problemas. Dificuldades com sucessão são sempre freqüentes devido à falta ou mau assessoramento empresarial e jurídico recebido durante o nascimento e desenvolvimento da empresa reparadora ou simplesmente pela inexperiência administrativa.

Quando o problema é deixado para ser tratado apenas no momento da consumação da sucessão, o resultado é, quase sempre, muito prejudicial. Mostra a experiência que, na maioria dos casos, já se cria uma pré-disposição para o confronto, diminuindo as chances de um entendimento. Para evitar esse tipo de questão, o planejamento sucessório é essencial, assegurando a continuidade da empresa por mais de uma geração.

Algumas medidas preventivas podem e devem ser tomadas, com o auxílio de um profissional especializado. A primeira delas é cuidar do planejamento sucessório quando da elaboração do contrato social, através de cláusulas que prevejam todos os possíveis problemas, tais como a dissolução da sociedade, a eventual morte de algum dos sócios ou sua invalidez, divórcio, divergências entre os sócios, etc.

Tudo nasce na constituição de uma empresa e na definição de seu Estatuto. Uma opção é nomear no Contrato Social os sucessores herdeiros ou administradores, que estiverem técnica e profissionalmente aptos a exercerem cargos de comando da empresa. É neces-

sário saber se os herdeiros têm ou não capacitação para assumir os cargos. Tudo o que estiver estipulado no contrato social e não for ilegal, fará lei entre os sócios remanescentes e definirá o futuro da sociedade. Além disso, existem os “acordos de continuidade”, que tem a finalidade de discutir, com antecedência, como se dará a substituição do empresário em qualquer eventualidade.

Além de se estar zelando pelo futuro da empresa reparadora, é a necessidade de uma avaliação do negócio, estimando o quanto vale sua empresa da forma mais realista possível, pois não poderá ser feito sem que antes tenha sido discutido e aceito o valor da oficina. Quando o contrário não estiver previamente estipulado no contrato social, os sócios remanescentes podem impedir o ingresso, na sociedade, do sucessor do falecido. Terão, esses, apenas direito aos valores apurados como sendo a participação do sócio sucedido no montante da sociedade.

Quando não existem herdeiros ou sócios interessados, uma saída é a profissionalização. Contratar um profissional capacitado para tanto, um administrador que ficará responsável por gerir a oficina, periodicamente prestando contas aos sócios e recebendo remuneração. Esse tipo de contratação pode ser feita, também, quando o reparador perceber que está tendo dificuldades para administrar sozinho seu negócio, combatendo uma tendência bastante nociva: a concentração do comando e das informações vitais em uma única pessoa.

Geralmente, o pior dos pecados que um empresário comete é concentrar em si próprio todo o controle e todas as informações vitais ao negócio. Devem-se descentralizar as atividades da empresa, para que, na ausência dessas pessoas, o negócio possa continuar fluindo e a própria reparadora não seja colocada em risco.

Quanto mais descentralizados forem a administração e os processos operacionais e técnicos, menor será o impacto sofrido pela oficina por conta da ausência de qualquer de seus membros. Isso porque a empresa que almeja a longevidade não pode ter sócios, administradores ou funcionários insubstituíveis.

Se a empresa já existe e ainda não tomou os cuidados necessários no sentido de prevenir futuros transtornos desse tipo, a sugestão é que procurem os profissionais que as atendem e peçam orientações para que se façam as mudanças necessárias.

A sucessão nas empresas familiares é um item da maior importância e necessidade, a fim de se evitar conflitos intermináveis, que congestionam os tribunais, demandam gastos altíssimos, levam as empresas à ruína e desgastam famílias inteiras. Agir preventivamente é a saída. Os valores éticos e morais são imprescindíveis para cuidar de assunto tão delicado que envolve nosso bem maior, que é a família.

A estabilidade provisória do trabalhador, causas e assuntos conexos

Como proceder

A estabilidade provisória é a situação em que o empregado está protegido contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Isso, enquanto durar o motivo que gerou a proteção. A nossa legislação admite esse tipo de estabilidade apenas para os trabalhadores que se enquadrarem nos seguintes casos: dirigente sindical; dirigente de cooperativa; dirigente de CIPA; gestante; vitimado por acidente de trabalho; o assim contemplado em sentença judicial, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho; e aquele a quem o empregador quiser, por liberalidade, estender essa garantia. Assim, tais empregados somente poderão ser dispensados por falta grave.

O acidente de trabalho ocorre em decorrência das características da atividade profissional que o funcionário desempenha; quando é vítima de um acidente ocorrido no trajeto entre a residência e o local de trabalho (acidente de trajeto); ou, ainda, quando é vítima de um acidente ocasionado por qualquer tipo de doença profissional produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho, ou por doença do trabalho adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

A lei n.º 8213/91, define o acidente de trabalho, em seu artigo 19, da seguinte forma: “Art. 19 - Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.

Já a doença profissional - assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério da Previdência Social - e as doenças do trabalho - assim compreendidas as adquiridas ou desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado, e que com ele se relacione diretamente, constantes também da referida relação - são consideradas acidentes do trabalho, excetuando-se as doenças degenerativas, as inerentes ao grupo etário e as que não produzam incapacidade laborativa (Art. 20 da Lei n.º 8.213/91).

As conseqüências de um acidente de trabalho podem ser a simples assistência médica - o segurado recebe atendimento médico e retorna imediatamente às suas atividades profissionais; a incapacidade temporária - o empregado fica afastado do trabalho por um período, até que tenha condições para retomar sua atividade profissional. Esse período pode ser inferior a 15 dias ou superior a 15 dias, sendo que, no segundo caso, é gerado um benefício pecuniário, o auxílio-doença por acidente do trabalho; a incapacidade permanente - o empregado fica incapacitado de exercer a atividade profissional que exercia à época do acidente. Essa incapacidade permanente pode ser total ou parcial. No primeiro caso o trabalhador fica impossibilitado de exercer qualquer tipo de trabalho e passa a receber uma aposentadoria por invalidez. No segundo caso o trabalhador recebe uma indenização pela incapacidade sofrida (auxílio-acidente), mas é considerado apto para o desenvolvimento de outra atividade profissional; e, finalmente, o óbito - o empregado falece em função do acidente de trabalho.

O trabalhador que, pelo motivo acima citado, ficar afastado por mais de 15 (quinze) dias, recebendo, portanto, o auxílio-doença acidentário, gozará de estabilidade no emprego pelo período mínimo de 12 (doze) meses, contados do encerramento do auxílio-doença acidentário, ou seja, contados a partir do dia em que ele retornar ao trabalho. Caso o afastamento do empregado seja por período igual ou inferior a 15 (quinze) dias consecutivos, o trabalhador não terá direito à estabilidade dos 12 meses, em razão de não ter havido a necessidade de dar entrada na previdência, que somente ocorre a partir do 16º dia do afastamento.

Então, temos aqui que empresa reparadora é responsável pelo pagamento do salário do trabalhador do dia do acidente, mais os 15 dias seguintes e, por sua vez, a Previdência Social é responsável pelo pagamento a partir do 16º dia da data do afastamento da atividade. É dever do empregador a emissão da CAT, Comunicação de Acidente do Trabalho, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência, e em caso de morte, de imediato, sob pena de multa.

Para aquisição da estabilidade, a lei estabelece dois requisitos básicos: a existência de acidente do trabalho ou doença laboral, e o recebimento do auxílio-doença acidentário. Este último não se confunde com o auxílio-doença comum, benefício previdenciário concedido nos casos de doença comum ou acidentes estranhos ao trabalho. Também independe da percepção do auxílio-acidente, que é devido no caso de acidentes com seqüelas permanentes que acarretem a diminuição da capacidade de trabalho do segurado. E, para que o empregado receba o benefício do auxílio-doença acidentário é necessária a apresentação da CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) ao Instituto Previdenciário.

Recuperação de empresas Uma nova saída legal da crise

Para acompanhar o ritmo das necessárias mudanças que ocorrem na nossa sociedade, o judiciário tem buscado apresentar novas e mais modernas soluções a determinados conflitos através da promulgação de leis mais adequadas às atuais necessidades sociais. Em nove de junho de 2005, entrou em vigor a Lei 11.101 de 09/02/2005 (data de criação), conhecida como a Nova Lei de Falências. Ela reformou a antiga legislação que dispunha sobre falência de empresas e criou o Instituto da Recuperação da Empresa.

Assim, foi aberta a possibilidade de reestruturação para empresas economicamente viáveis, que passam por dificuldades momentâneas. Os empregos e os pagamentos aos credores são mantidos, o que evita a falência. Identifica-se uma prioridade dada à manutenção da empresa e aos seus recursos produtivos.

Para isso, o legislador acabou com o instituto da concordata e criou as figuras da recuperação judicial e extrajudicial, principalmente, a preservação da empresa, dentro de seu novo conceito de fonte geradora de bens patrimoniais, sociais e econômicos.

A Lei define a função da Recuperação Judicial da seguinte forma: *Art. 47. A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica.*

Desse modo, após entrar com o pedido judicial, a empresa autorizada pela Justiça a iniciar uma recuperação deve apresentar a seus credores um plano detalhado de superação de seus problemas financeiros. Esse plano pode conter desde o alongamento de dívidas até a venda de bens e marcas. É o chamado Plano de Recuperação, que, na prática, deverá envolver negociações e concessões mútuas. Através dele, a empresa devedora esclarecerá quais as providências que irá tomar, em que prazo, e assumirá compromissos, no intuito de convencer os credores da viabilidade do plano.

A idéia central é a reestruturação da empresa que se encontra em situação difícil, mas não irremediável, através da elaboração de um plano de recuperação aprovado por uma assembléia de credores.

Assim, os credores passarão a ter maior participação em todo o processo, já que não cabe ao Judiciário, mas sim às partes diretamente interessadas, buscar a solução mais eficiente para evitar a insolvência. Verifica-se que, antes de buscar o Poder Judiciário, deve existir uma tentativa de negociação informal entre devedora e credores, por meio da proposta de recuperação apresentada. É o que a lei define como negociação extraju-

MAHLE

Driven by performance

CADA UM DE NOSSOS FILTROS É UM REPRESENTANTE DO NOSSO PADRÃO DE QUALIDADE

A MAHLE Metal Leve oferece uma ampla linha de filtros para suprir as demandas do setor automotivo brasileiro. Para isso, não basta uma sólida rede de distribuidores espalhados pelo território nacional. Atender um mercado tão vasto e diversificado exige uma visão empresarial em que cada detalhe faz a diferença. Afinal, para manter um padrão de qualidade reconhecido mundialmente, cada peça tem um nome a zelar. O nome MAHLE. www.mahle.com.br

MAHLE[®]
ORIGINAL

cofap
rings

MAHLE[®]
Filter

METAL LEVE 

dicial, prevista no artigo 161. Uma vantagem interessante da recuperação de empresas é a possibilidade da devedora parcelar o pagamento de débitos fiscais, com a anistia das multas e taxas com juros menores.

É fundamental que o empresário da área da reparação automotiva tenha conhecimento acerca da existência de mais essa novidade jurídica. Se usada preventiva e corretamente, poderá ser de grande utilidade num momento de crise. E como sabemos, numa economia instável como a nossa, ninguém está livre de passar por tais atribulações.

A responsabilidade do reparador pelo serviço prestado

Entre as diversas formas de responsabilidade, a responsabilidade do empregador pelos atos praticados por seus funcionários no exercício do trabalho.

O novo Código Civil aumentou a responsabilidade do empregador pela reparação civil de atos de seus empregados, ainda que não haja culpa deste empregador. O Código parte do princípio que o mesmo assume o risco ao contratar seus funcionários, sendo a culpa, neste caso, presumida. Isso porque o empregador é responsável pela ação ou omissão de seu empregado no exercício de sua função ou em razão dela, graças à condição de dependência ou subordinação existente entre eles. O código também prevê o direito do empregador que ressarcir um dano causado por empregado seu - reaver o que pagou do causador direto do dano. A não ser que o infrator seja seu descendente ou menor de idade. Além disso, a responsabilidade civil independe da criminal. Isso quer dizer que, ainda que o infrator venha a ser absolvido criminalmente pelo fato ocorrido poderá ser condenado civilmente e vice-versa.

A intenção do legislador ao determinar a responsabilidade do patrão, com presunção de sua culpa, era minimizar as enormes desigualdades que prevalecem em nossa economia, especialmente nas relações de trabalho. Afinal, muitas vezes, existe uma grande dificuldade de se provar a culpa do autor do ato. Assim, basta provar a relação entre a ação lesiva e o dano ou prejuízo provocado.

O dano surge da atividade normalmente exercida pelo agente que, em si mesma, é potencialmente perigosa e geradora de riscos a terceiros. Para prevenir prejuízos com o pagamento de indenizações é o empresário reparador nunca negligenciar os aspectos inerentes à segurança de seus empregados e agir com cuidado redobrado no momento da contratação de sua equipe de funcionários, pois a falha de um desencadeará prejuízo para todos.

A garantia de serviços e produtos prestada pela empresa reparadora

A primeira regra a nunca ser esquecida é que não existe produto ou serviço sem garantia. Ela é uma proteção assegurada pelo CDC, sua finalidade garantir que o produto/serviço possua padrões adequados de qualidade, segurança, durabilidade e desempenho. A melhor maneira do fornecedor/reparador aproveitar a existência dessa proteção ao consumidor, é como um efetivo meio de controle de qualidade e segurança dos produtos e serviços que oferece na sua oficina e não um ônus que precise carregar por, pelo menos, 90 dias.

O cliente tem direito ao prazo legal de 90 dias para reclamar pelo serviço executado, que poderá ser ampliado mediante negociação das partes, discriminada no orçamento. Desse modo, temos a garantia legal, que não depende da vontade do fornecedor e por ele não pode deixar de ser prestada, de 90 dias; e a garantia contratual, que é complementar a legal, e convencionada pela vontade do reparador ou de ambas as partes. A garantia contratual não possui prazo fixo e não pode substituir a legal, apenas acrescentar à ela.

Deve, também, ser apresentada por escrito, no momento da entrega do orçamento, e assinada por ambas as partes. A garantia contratual poderá agir como uma forma de chamariz para o mercado e como uma maneira de deixar o cliente mais satisfeito.

O Termo de Garantia (anexo ao orçamento) deverá informar, de forma clara, em que consiste a garantia, a forma, o prazo e o lugar em que poderá ser exercitada (a própria oficina, usualmente). Fique claro que a empresa reparadora não é obrigada a dar a garantia contratual, mas se vier a oferecê-la ao cliente, será obrigada a prestá-la nos termos estipulados.

É importante esclarecer que, no caso de defeito apresentado ser da peça instalada pelo reparador no veículo do cliente/consumidor, a garantia da peça deverá ser prestada pelo fabricante, mas quem responde junto ao consumidor é a empresa reparadora que deverá sanar o problema, trocando o produto com defeito para o consumidor e pleiteando a garantia do fabricante. Isso, claro, se não tiver sido causado por mau uso, negligência ou imprudência do cliente.

Suponhamos que um veículo que tenha passado por um serviço numa oficina mecânica em São José dos Campos, para manutenção do sistema de câmbio, e ainda esteja dentro do prazo legal de garantia, venha a ter problemas com esse mesmo sistema na cidade de Ubatuba. O valor despendido com o guincho, para o transporte do veículo de Ubatuba até São José dos Campos, deverá ser arcado pela empresa reparadora que está obrigada a prestar a garantia.

Portanto, o reparador deve zelar pelos serviços que presta ao seu cliente. Essa é a melhor forma de prevenção. Um bom serviço prestado, ou um produto de qualidade vendido gera confiança, credibilidade e reconhecimento, ou melhor, um alto valor agregado para empresa. Um dos grandes motivos para o sucesso de uma empresa é a sua capacidade de atender satisfatoriamente aos desejos dos seus consumidores. Efetuar rapidamente o trabalho, responder prontamente às dúvidas e sugestões de seus clientes, e honrar o prazo previsto no orçamento, são pontos fundamentais para estreitar os laços entre o consumidor e o fornecedor, e melhorar ainda mais a imagem da oficina no mercado.

Normas regulamentadoras e a saúde ocupacional

Providências necessárias

As empresas reparadoras devem ter em mente que a prevenção na área da saúde ocupacional é muito importante. Até porque, a legislação brasileira obriga os empresários a adotarem tais medidas, sob pena de serem responsabilizados nos âmbitos cível, criminal, trabalhista, previdenciário, além da possibilidade de aplicação de multas pela fiscalização do Ministério do Trabalho. Primeiro passo para atender às exigências legais é buscar orientação adequada através de um serviço especializado.

Existem alguns programas que podem e devem ser implementados como prevenção e combate às doenças ocupacionais e acidentes do trabalho. O ideal é seguir o que determinam as NRs – Normas Regulamentadoras, para o setor da reparação automotiva. A Portaria 19/98 do Ministério do Trabalho prescreve, entre outras coisas, a obrigatoriedade de medidas preventivas de ordem administrativa, coletiva e individual. O não cumprimento de tais normas pode ser arriscado para a empresa que deixará de ter nas mãos valiosos instrumentos na defesa de seus interesses, contra eventuais ações judiciais, fiscalização do Ministério do Trabalho, além da proteção da saúde de seus funcionários.

Existe uma subdivisão de imposições legais, de acordo com o grau de risco em que cada empresa está enquadrada. As Empresas reparadoras, em geral, estão enquadradas no risco 3.

A NR 4 trata da obrigatoriedade do **SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho** - nas empresas. No caso das empresas reparadoras, tal serviço só será exigido quando o número de trabalhadores for superior a cem.

A **CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes** - regulamentada pela NR 5 e regida pela Lei nº 6.514 de 22/12/77 é uma comissão composta por representantes do empregador e dos empregados e tem como missão a preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores e de todos aqueles que interagem com a empresa. Ela identifica os riscos do processo de trabalho.

Para a área da reparação é obrigatória em empresas com mais de 20 empregados. Se a reparadora possuir menos de 20 funcionários, um deles deverá ser designado e treinado para fazer as vezes da CIPA. O reparador deve ter em mente que esse é um instrumento valioso para prática de prevenção de acidentes, principalmente em empresas pequenas.

São considerados **Equipamentos de Proteção Individual - EPI**, todos os dispositivos de uso pessoal destinados a proteger a integridade física e a saúde do trabalhador. São tratados pela NR 6 e devem ser fornecidos gratuitamente aos empregados pela empresa e adequados ao risco de acidentes e doenças profissionais que irão neutralizar. Os EPI são de uso obrigatório pelos trabalhadores, que devem ser orientados quanto a sua correta utilização, por exemplo, a afixação de quadros informativos nas paredes da oficina. Os funcionários devem também zelar pela conservação desses equipamentos e avisar seu superior hierárquico, imediatamente, no caso de estarem danificados. Uma sugestão é que a obrigatoriedade do uso dos EPI faça parte de um Regulamento Interno da empresa reparadora, e que seja elaborado um formulário simples de controle de utilização desses equipamentos, conforme modelo exposto no boletim Direito Preventivo de abril/2004.

A NR7 é a norma que estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação do **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**, por parte de todos os empregadores e instituições, independente do tamanho e grau de risco, que admitam trabalhadores como empregados, desde que regidos pela CLT, visando a prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho. É um programa que descreve procedimentos e condutas a serem adotadas pelas empresas em função dos riscos aos quais os empregados se expõem no ambiente de trabalho.

As principais atividades previstas pelo PCMSO são: avaliação médica admissional; avaliação médica periódica; avaliação médica por mudança de função; avaliação médica para retorno ao trabalho; avaliação médica demissional; fornecimento de atestados de saúde ocupacional, entre outras.

PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, estabelecido pela NR 9, sendo a sua redação dada pela Portaria nº 25, de 29 de dezembro de 1994, da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, do Ministério do Trabalho. Possui caráter permanente e obrigatório, independente do número de empregados de uma empresa. Deve ser implementado e elaborado pelo empregador com a participação dos funcionários, e deve ser vinculado ao PCMSO.

A finalidade desse programa é reconhecer, avaliar e controlar os riscos ambientais existentes, tais como riscos físicos, químicos e biológicos, visando preservar a saúde e a integridade dos trabalhadores e minimizar riscos ao patrimônio da empresa reparadora. São considerados agentes de risco os seguintes: agentes físicos: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas (calor ou frio), radiações ionizantes e radiações não ionizantes; agentes químicos: poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores, absorvidos pelo organismo humano por via respiratória, através da pele ou por ingestão; agentes biológicos: bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros. Realizado no local de trabalho dos funcionários, onde é elaborada uma metodologia de ação para a implementação das medidas necessárias ao enquadramento da empresa ao que determina a lei e propiciar qualidade de vida tanto ao trabalhador como ao empregador. O programa elaborado possui validade de um ano e a sua não elaboração pode acarretar em elevadas multas para a Reparadora.

O PPRA é parte do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, articulando com o disposto nas demais NR, em especial com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. O PPRA não é um documento a ser apresentado para eventual fiscalização do Ministério do Trabalho. É um programa de ação contínua. O programa elaborado é apenas um roteiro das ações a serem empreendidas para atingir suas metas. Assim, se houver uma excelente metodologia de ação mas as medidas não estiverem sendo implementadas e avaliadas, o PPRA, na verdade, não existirá.

A intenção do legislador, nos casos abordados pelas Normas Regulamentadoras mencionadas, deve ser a mesma do empresário da área da reparação automotiva. A de buscar manter suas oficinas com o melhor ambiente possível, preservando a saúde de seus funcionários, que, dessa forma, produzirão mais, com saúde, e integridade para sua empresa.

Responsabilidade do reparador automotivo com relação aos produtos negociados

Todas as empresas reparadoras automotivas devem seguir os procedimentos técnicos e trabalhar com produtos determinados e aprovados pelas normas ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas - www.abnt.org.br), buscando além de garantir a qualidade daquilo que oferecem aos seus clientes, estar de acordo com o que prevê a Lei para as atividades do setor.

Além disso, o reparador deve informar ao cliente, deixando claro no orçamento, tudo sobre o produto aplicado desde sua natureza, se é novo ou usado, até seu desempenho e garantia. Caso contrário poderá ser enquadrado no crime previsto pelo artigo 66 do Código de Defesa do Consumidor, que coíbe a prestação de falsas informações acerca de produtos ou serviços aplicados. Ou, ainda, no do artigo 70 do mesmo código, que diz: “Empregar, na reparação de produtos, peças ou componentes de reposição usados, sem autorização do consumidor”.

Esse tipo de crime está enquadrado entre as conversões e adaptações ilegais, pelo CDC e inclui-se, juntamente com outros tipos penais, entre as implicações criminais da responsabilidade do reparador sobre os produtos que oferece, como, por exemplo, o crime de receptação (art. 180 do Código Penal), cometido por quem, utiliza ou armazena peças de origem ilícita, apenando o infrator com reclusão de 3 a 8 anos, e multa.

Além das criminais, existem as implicações ou sanções administrativas pelas quais o reparador, como nos exemplos acima, pode ser enquadrado. Elas estão previstas pelo artigo 56 do Código de Defesa do Consumidor, entre outras coisas, determinam que o estabelecimento infrator tenha suas atividades temporariamente suspensas, ou sua licença de funcionamento cassada, ou ainda, seja interdito, total ou parcialmente.

Além das sanções criminais e administrativas, os atos praticados pela Empresa Reparadora, de alguma forma firam o Código de Defesa do Consumidor ou causem dano ao cliente, são passíveis de futura indenização por perdas e danos e até danos morais. O CDC pretende garantir a proteção à saúde e segurança dos consumidores, estabelecendo que os produtos e serviços expostos no mercado não acarretem riscos a eles. Para isso, define a responsabilidade do fornecedor pela reparação dos danos causados.

Mais uma vez podemos concluir que cabe ao reparador agir com ética para garantir o bom relacionamento e a segurança de seus clientes, além de estar, desse modo, se precavendo contra possíveis demandas e condenações graves. Caminho do qual a volta é muito difícil.

A responsabilidade do reparador, enquanto empregador, pelos atos praticados por seus empregados

O novo Código Civil aumentou a responsabilidade do empregador referente à reparação civil pelos atos de seus empregados, ainda que não haja culpa desse empregador. Entende que o mesmo assume o risco ao contratar seus funcionários, não havendo a necessidade de culpa. Isso porque, o empregador é solidariamente responsável pela ação ou omissão de seu empregado no exercício de sua função ou em razão dela, graças a condição de dependência ou subordinação existente entre eles.

O código também prevê o direito do empregador, que ressarcir um dano causado por um empregado seu, de reaver o que pagou do causador direto do dano. A não ser que o infrator seja seu descendente ou menor de idade. Além disso, a responsabilidade civil é independente da criminal. Isso quer dizer que, ainda que o infrator venha a ser absolvido criminalmente pelo fato ocorrido poderá ser condenado civilmente e vice versa.

Uma outra forma de responsabilidade do empregador é a daquele que não registra o funcionário. Esse fato é gravíssimo pois obsta o direito básico de aposentadoria, além de deixar o empregado em posição de inferioridade em relação aos demais, devidamente registrados.

A intenção do legislador ao determinar a responsabilidade, independente da comprovação de sua culpa, era a de tentar minimizar a enorme desigualdade econômica e social que prevalece em nossa economia, especialmente nas relações de trabalho. Pois, muitas vezes, existe uma grande dificuldade de se provar a culpa do autor do ato. Assim, basta provar a relação entre a ação lesiva e o dano ou prejuízo provocado. Isso porque, o dano surge da atividade normalmente exercida pelo agente que, em si mesma, é potencialmente perigosa e geradora de riscos a terceiros.

O ideal, para prevenir prejuízos com o pagamento de indenizações desse tipo é o empresário-reparador nunca negligenciar os aspectos inerentes à segurança de seus empregados e agir com cuidado redobrado no momento da contratação de sua equipe de funcionários, pois a falha de um desencadeará prejuízo para todos.

Contratação de aprendizes na Reparação Automotiva

A Lei n.º 10.097/2000, conhecida como “A Lei do Aprendiz”, regulamentada pelo Decreto n.º 5.598, de dezembro de 2005, abriu oportunidade para a entrada do adolescente no mercado do trabalho. Isso como meio de formação profissional, sem comprometer seus estudos e seu desenvolvimento pessoal, observando o que determina o inciso XX-XIII, do artigo 7º da Constituição Federal.

Permite a formação técnico-profissional de jovens de 14 a 24 anos, sempre respeitando as disposições constitucionais e do ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente. Mas, teve que alterar preceitos da CLT, dando nova regulamentação à aprendizagem.

A intenção do legislador, nesse caso, foi a de comprometer as empresas com a transformação social de jovens por meio da empregabilidade.

A definição legal de aprendizagem é a de um processo educacional e metódico, caracterizado por uma alternância entre atividades teóricas e práticas, dentro de um programa que tem começo, meio e fim, e evolui de atividades menos complexas para mais complexas, visando à profissionalização.

O adolescente contratado como aprendiz por uma empresa reparadora, precisa ser alocado em um programa que permita a convivência com pessoas, tarefas e áreas diversas, permitindo ao adolescente uma visão das possibilidades e também de sua vocação. As empresas de médio e grande porte são obrigadas a contratar aprendizes em número equivalente a 5% no mínimo e 15% no máximo do seu quadro de funcionários, cujas funções demandem formação profissional. Já as micros e pequenas empresas (ME e EPP), que é o caso da grande maioria das empresas reparadoras, não são obrigadas a contratar aprendizes, porém podem fazê-lo, contribuindo assim para a formação profissional de muitos jovens.

A oficina é responsável pela formação prática do aprendiz. Mas é necessário que os jovens contratados estejam matriculados em uma instituição de ensino que se responsabilizará pela formação teórica adequada a função desenvolvida por eles na empresa.

Embreagem SACHS.
Sempre presente
nos seus caminhos.



Como a empresa reparadora deve proceder para ter um aprendiz:

1. Conhecer a lei e, em caso de dúvida, buscar esclarecimentos com as Delegacias Regionais do Trabalho - DRTs e com o Ministério Público do Trabalho;
2. Ter uma visão clara de sua própria atividade e do seu processo produtivo, de modo a proporcionar ao adolescente uma formação técnico-profissional;
3. Entender a aprendizagem como um direito constitucional do jovem, assumindo a sua contratação como uma posição ética e de responsabilidade social;
4. Procurar: uma instituição do Sistema S (Serviços Nacionais de Aprendizagem Industrial).

As empresas podem selecionar os adolescentes e encaminhá-los para a formação ou selecionar os já formados ou em formação no próprio Sistema S; uma escola técnica de educação; uma organização não-governamental, certificando-se de que ela está inscrita no Conselho Municipal de Direitos da Criança e do Adolescente da cidade e que tenha o seu projeto de formação aprovado por este órgão. A empresa pode selecionar os adolescentes e encaminhá-los para a formação ou selecionar os já formados ou em formação na própria organização.

O aprendiz terá direito a carteira de trabalho assinada. O salário será proporcional as horas de aprendizagem na teoria e na prática, recebendo o equivalente ao salário mínimo/hora trabalhada, além de ter todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos, inclusive a cobertura contra acidentes de trabalho. Não existem horas-extras e nem regime de compensação de horas.

Temos, assim, um quadro informativo:

Aprendizagem	
Legislação	A Lei n.º 10.097/2000, conhecida como "A Lei do Aprendiz", regulamentada pelo Decreto n.º 5.598, de dezembro de 2005
Vínculo Empregatício	Sim
Obrigatoriedade	As empresas médias e grandes são obrigadas, pela lei, a contratar um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do total de funcionários, cujas funções demandem formação profissional. ME e EPP não são obrigadas.
Instrumento Jurídico	Contrato de Trabalho Especial para Aprendizagem que pode ser: entre a empresa e o aprendiz ou entre a organização social e o aprendiz
Duração contrato	2 anos, no máximo
Remuneração	Salário mínimo/hora
Encargos	Trabalhistas e previdenciários com redução do recolhimento do FGTS de 8% para 2%
Objetivo	Formação técnico-profissional metódica, caracterizada por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva. O aspecto educativo deve prevalecer sobre o prático
Público-alvo	Adolescentes de 14 a 24 anos incompletos, que estejam cursando ou tenham concluído o ensino fundamental ou médio.

Jornada	No máximo 8 horas diárias para aprendizes que tenham concluído o ensino fundamental Horas-extra e regime de compensação não são permitidos
Condições	Obrigatoriedade do jovem estar inscrito em programa de aprendizagem Proibição de trabalho insalubre, perigoso, penoso e noturno Proibição de trabalhos em locais ou serviços prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social Não obrigatoriedade de contratação após o término do contrato de aprendizagem
Entidades Formadoras	Sistema S (Senai, Senac, Senar, Senat, SESCOOP) Escolas técnicas Organizações não-governamentais registradas no CMDCA, tendo o seu programa de formação profissional inscrito e aprovado no mesmo

É interessante que o reparador entenda que a contratação de um jovem, para função de aprendiz, é um investimento no futuro do país, é ver sua empresa cumprindo sua função social e contribuindo, de maneira nobre e significativa, para melhoria de nossa sociedade.

Expediente

Responsável pela publicação: Antonio Carlos Fiola Silva - Presidente
Jornalista responsável: Majô Gonçalves - MTB 24.475

Endereço: Av. Indianópolis, 2357 - Planalto Paulista - São Paulo - SP CEP 04063-004
Fone: (11) 5594-1010
e-mail : sindirepa@sindirepa-sp.org.br
Data da publicação: fevereiro/2009

Produção e comercialização: Hotmarketing Soluções em Comunicação Ltda.
Diagramação: Dreamtime Media Design Ltda.
Gráfica: Kinggraf Artes Gráficas Ltda.

O conteúdo deste material foi elaborado por ALESSANDRA MILANO MORAIS, formada em Direito pela Universidade Mackenzie em julho/1999, aprovada pelo 108º Exame de Ordem da OAB/SP e pós-graduada em Direito Empresarial pelo INPG - Instituto Nacional de Pós Graduação. Proibida a reprodução total ou parcial desta obra, de qualquer forma ou meio eletrônico, mecânico, fotográfico e gravação ou qualquer outro, sem a permissão expressa do editor. Todos os direitos reservados.

Informações sobre como se associar ao Sindirepa-SP, receber mais exemplares, entre outras, acesse www.sindirepa-sp.org.br, ou ligue (11) 5594-1010

Hotmarketing Soluções em Comunicação Ltda foi a consultoria responsável pelo projeto, criação, desenvolvimento e comercialização desta edição. www.hotmarketing.com.br
Informações (11) 5078-6361

A sua oficina também pode compartilhar dessa credibilidade

Estas marcas apoiam e recomendam a Manutenção Preventiva - Agenda do Carro

 Aymoré Financiamentos

 TOKIO MARINE
SEGURADORA

 DAYCO®

 FRAM
FILTROS
ORIGINAL

 Heliar
MATERIAS
ELÉTRICAS

 Valeo

 SABÓ

 DELPHI

 MTE-THOMSON
TEMPERATURA

 TECNOMOTOR®



Ligue e cadastre-se já
(11) 3078.0720

Inscreva-se
www.termodeadesao.com.br

 Agenda do Carro
 WebMotors  Oficina Brasil