

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 067

21/08/1995

CRECHES

As empresas que contam com 30 mulheres com mais de 16 anos de idade no seu quadr de pessoal, estão obrigadas a manter um local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação (até 6 meses de idade).

O local é assim especificado:

- berçário com área mínima de 3 m² por criança, devendo haver, entre os berços e entre estes e as paredes, a distância mínima de 0,50 m;
- saleta de amamentação provida de cadeiras ou bancos-encosto para que as mulheres possam amamentar seus filhos em adequadas condições de higiene e conforto;
- cozinha dietética para o preparo de mamadeiras ou suplementos dietéticos para a criança ou para as mães;
- o piso e as paredes deverão ser revestidos de material impermeável e lavável;
- sanitários para uso das mães e do pessoal da creche.

O número de leitos no berçário deverá ser proporcional a um leito para cada grupo de 30 empregadas entre 16 e 40 anos de idade.

Creches distritais – Convênio:

As empresas poderão optar pelas creches distritais, mantidas diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais, obedecidas as seguintes condições:

- a creche distrital deverá estar situada, de preferência, nas proximidades da residência das empregadas ou dos estabelecimentos ou em vilas operárias;
- inexistindo a creche distrital, a DRT poderá permitir que os estabelecimentos celebrem convênios com outras creches, desde que os estabelecimentos ou as instituições forneçam transporte, sem ônus para as empregadas;
- deverão constar das cláusulas do convênio: o número de berços que a creche mantiver à disposição de cada estabelecimento, obedecendo a proporção estipulada; a comprovação de que a creche foi aprovada pela Coordenação de Proteção Materno-Infantil ou pelos órgãos estaduais competentes.

Reembolso – Creche:

Desde que esteja previsto no acordo ou convenção coletiva, as empresas poderão optar pelo sistema reembolso-creche.

A opção por este sistema, dependerá da comunicação à DRT da adoção do sistema de reembolso-creche, remetendo-lhe cópia do documento explicativo do seu funcionamento.

O sistema deverá obedecer as seguintes exigências:

- o sistema deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, pelo menos até os 6 meses de idade da criança;
- o benefício deverá ser concedido a toda empregada-mãe, independente do número de mulheres do estabelecimento, e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade;
- as empresas e empregadores deverão dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para a utilização do benefício, com a afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso para os empregados;
- o reembolso-creche deverá ser efetuado até o 3º dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas, pela empregada-mãe, com a mensalidade da creche.

Descansos especiais – Amamentação:

Até que a criança complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentação do seu próprio filho. Dependendo da saúde do filho e critério médico, o período poderá ser dilatado.

Fds.: Arts. 389, §§ 1º e 2º e 396 da CLT; Portaria nº 1, de 15/01/69; e Portaria nº 3.296, de 03/09/86.

CONVÊNIO EMPRESA-SESI REDUÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO DE 1,5% NA GRPS

A contribuição, pelas indústrias em geral, de 1,5% que vai na GRPS (contribuição de terceiros), destinado ao SESI, poderá ser reduzido desde que a empresa faça um convênio de recolhimento direto ao SESI e desenvolva programas de assistência aos empregados, sem nenhum ônus.

No programa de assistência aos empregados, deverão incluir:

- Assistência Médica;
- Assistência Odontológica;
- Assistência Educacional;
- Assistência Cultural e Artística;
- Assistência Alimentar;
- Assistência Habitacional;
- Outras, determinadas pelo SESI.

Nesse caso, a contribuição e terceiros, de 5,8% passa para 4,3%, porque o recolhimento de 1,5% destinado ao SESI, passa a ser descentralizado.

As empresas interessadas deverão apresentar:

- a) Cópia da GRPS do último recolhimento;
- b) Nome e telefone para contato;
- c) Datilografar em papel timbrado da empresa, o modelo de requerimento conforme segue.

MODELO

"Local e data

Ao
Serviço Social da Indústria – SESI
Diretor Regional do Estado de São Paulo
Av: Mutinga, 4.935 – Vila Piauí
05110-000 – Piritiba - SP

Att. Diretor Local

Prezados Senhores:

A empresa _____ com sede à _____, cadastrada no M. F. sob nº _____ e contribuinte da Previdência Social sob nº _____, vem por meio desta declarar seu interesse em assinar CONVÊNIO DE ARRECADAÇÃO DIRETA nos termos a serem acordados e descontos pertinentes.
Para tanto informo a V. Sas., de que a sigmática mantém em seu quadro de pessoal ____ empregados.

Atenciosamente,
(Assinatura e carimbo)"

"CONVÊNIO PARA ARRECADAÇÃO DIRETA E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ASSISTENCIAIS Nº _____

1º CONVENIENTE:

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA (SESI) – Depto. Regional do Estado de S. Paulo, com endereço nesta Capital, rua _____ nº _____, inscrito no CGC/MF sob o número _____, neste ato representado pelo seu Diretor, Sr. _____, doravante denominado simplesmente SESI.

2º CONVENIENTE:

_____, a empresa industrial, com estabelecimento neste Estado, na cidade de _____ a rua _____ nº _____ inscrito no CGC/MF sob o nº _____ representada por seu _____, Sr. _____, doravante denominado simplesmente empresa.

CLÁUSULA 1ª - O SESI se compromete a colaborar com a empresa na manutenção dos serviços assistenciais que a mesma presta aos seus empregados, e respectivos dependentes, observadas as condições deste Convênio e nos limites previstos na cláusula 5ª.

§ único – Consideram-se serviços assistências, para efeito do disposto neste artigo, desde que sem ônus para o empregado:

- a) Assistência Médica;
- b) Assistência Odontológica;
- c) Assistência Educacional;
- d) Assistência Cultural e Artística;
- e) Assistência Alimentar;
- f) Assistência Habitacional;
- g) outras, a critério do Depto. Nacional do SESI.

CLÁUSULA 2ª - A empresa, a partir da data da assinatura do presente Convênio, tendo em vista o disposto no art. 49, § 2º, do Decreto nº 57.375, de 02/12/65, e em face da autorização do Diretor do Depto. Nacional do SESI, passará a recolher a contribuição mensal a este devida diretamente à respectiva Tesouraria ou Agência(s) do(s) Banco(s) _____ no Estado do _____, no Município à escolha da Empresa, a qual corresponde a 1,5%, da remuneração mensal paga aos empregados.

§ único – Para efeito de cálculo e recolhimento da contribuição, a Empresa considerará exclusivamente os empregados que mantiver no estabelecimento objeto do presente convênio, dentro do território do Estado.

CLÁUSULA 3ª - O recolhimento a que se refere a Cláusula 2ª, far-se-á no mesmo prazo estipulado para a arrecadação das contribuições devidas ao INSS, na forma da legislação vigente à época do recolhimento.

CLÁUSULA 4ª - Caberá à Empresa a obrigação de preencher a GRPS para recolhimento das contribuições devidas ao INSS, consignando no campo 18 (terceiros) a soma dos códigos específicos de cada Entidade com as quais não mantém convênio e a soma de seus respectivos valores.

§ único – Especificamente à contribuição relativa ao SESI, valerá como prova perante a fiscalização do INSS, quanto à regularização do recolhimento, o documento próprio da Entidade devidamente quitado.

CLÁUSULA 5ª - O SESI concederá à Empresa, a título da colaboração a que se refere a Cláusula 1ª, e a partir do primeiro recolhimento feito, quantia correspondente a _____% (_____ por cento) sobre (75 ou 100%) _____%

CLÁUSULA 6ª - O não recolhimento das contribuições na forma prestativa nas Cláusulas 2ª e 3ª, a Empresa deixará de se beneficiar da colaboração de que tratam as Cláusulas 1ª e 5ª, no mês em que o fato ocorreu, ficando ainda sujeita aos acréscimos legais vigentes.

CLÁUSULA 7ª - Se a empresa deixar de efetuar o recolhimento das contribuições, na forma prevista nas Cláusulas 2ª e 3ª, estará sujeita à cobrança judicial pela via executiva, servindo o presente Convênio como título extra-judicial exequível, nos termos do § II, do art. 585, do Código de Processo Civil.

CLÁUSULA 8ª - O prazo de vigência deste Convênio é de um ano, a partir da data de sua assinatura, prorrogando-se automaticamente por períodos sucessivos de igual duração, salvo se qualquer das partes se manifestar em contrário, com antecedência mínima de 60 dias em relação à data de início do período de prorrogação.

CLÁUSULA 9ª - Caberá o SESI comunicar a celebração o presente Convênio ao órgão competente do INSS e remeter uma das vias do mesmo ao Depto. Nacional do SESI.

CLÁUSULA 10ª - O foro deste Convênio é o desta cidade, com exclusão de qualquer outro.

Assim ajustadas, firmam as partes este instrumento em 3 (três) vias, de igual teor.

Local e Data

(Assinatura do 1º Convenente)

(Assinatura do 2º Convenente)

(Assinatura da 1ª Testemunha)

(Assinatura da 2ª Testemunha)

PERGUNTAS & RESPOSTAS

Ao empregado vendedor viajante é concedido algum repouso especial ?

Sim. De acordo com o art. 99 da Lei nº 3.207, de 18/07/57, ao empregado vendedor viajante é concedido, em seguida a cada viagem, independentemente do repouso semanal remunerado, um intervalo para descanso, calculado na base de 3 dias por mês de viagem realizada, não podendo, todavia, ultrapassar o limite de 15 dias. Atente-se que esses períodos de descanso não prejudicam as férias anuais do empregado asseguradas pela CLT. Lembrando ainda que o empregado não poderá permanecer em viagem por tempo superior a 6 meses consecutivos.

Terminado o contrato de trabalho do empregado, o mesmo ocorre com o de locação firmado com o empregador ?

Sim. De acordo com arts. 89 e 52, VI, da Lei nº 6.649, de 16/05/79, alterada pela Lei nº 6.698, de 15/10/79, o empregador poderá dar por terminado o contrato de locação firmado com o empregado, quando houver extinção do vínculo de emprego e o prédio locado se destinar a sua moradia. Para tanto, é necessário que a ocupação do imóvel esteja claramente vinculada ao contrato de trabalho mantido com o empregado (locatário), sob pena de a locação ser considerada normal e, assim, sujeita as normas que regem os contratos de locação residencial em geral. Ocorrendo recusa de desocupação do imóvel, pelo empregado dispensado, este será despejado.

É válido o Acordo de Compensação de Horas Semanais firmado com telefonistas ?

Não. De acordo com o artigo 227 da CLT, combinado com a Súmula nº 178 do TST, nas empresas que explorem o serviço de telefonia foi estabelecida, para os respectivos operadores, a duração máxima de 6 horas contínuas de trabalho por dia, ou 36 horas semanais. Com base no exposto, a jornada diária da telefonista é de 6 horas, não tendo validade o Acordo de Compensação de Horas Semanais. Com relação as telefonistas de empresas que não explorem os serviços de telefonia havia divergências quanto a concessão de idêntico direito. Hoje, no entanto, o reconhecimento desse direito as telefonistas de mesa e incontestável, com base na Súmula nº 178 do TST.

Qual é o valor da multa aplicado, para empresa que mantiver empregado sem registro ?

De acordo com o art. 47 da CLT, alterada pela Lei nº 7.855/89, o valor é de 378,2847 UFIR, por cada empregado. Hoje equivalente a R\$ 286,13.

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"