



Relatório Trabalhista

Nº 081

09/10/95

PAT - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela Lei no. 6.321/76, tem por objetivo melhorar o estado nutricional dos trabalhadores, visando promover sua saúde e prevenir as doenças profissionais.

As empresas poderão inscrever no PAT, encaminhando o formulário próprio ao Ministério do Trabalho, conforme modelo oficial adquirido nas agências do Correio.

A cópia do formulário e comprovante de postagem deverão ser conservados nas dependências da empresa e apresentados quando solicitados pelos agentes da inspeção do trabalho ou autoridades de outros Ministérios envolvidos no Programa.

Toda a documentação contábil dos gastos com o Programa deverá estar à disposição da fiscalização.

As empresas inscritas no PAT poderão incluir no Programa os trabalhadores de renda mais elevada, desde que esteja garantido o atendimento da totalidade dos trabalhadores contratados pela empresa, que percebem até 5 salários mínimos, independentemente da duração da jornada de trabalho.

O benefício concedido aos trabalhadores que percebem até 5 salários mínimos não poderá ter valor inferior àquele concedido aos de renda mais elevada.

A participação do empregado fica limitada a 20% do custo direto da refeição.

A empresa que participar do PAT deverá garantir que a refeição fornecida ou alimentação distribuída contenham o seguinte teor nutritivo:

- refeição menor (desjejum, merenda): deverá conter um mínimo de 300 calorias e 6% de Ndp Cal (relação entre calorias e proteína líquida);
- refeição maior (almoço, jantar, ceia): deverá conter um mínimo de 1400 calorias e 6% de Ndp Cal.

A empresa inscrita no PAT poderá oferecer uma ou mais refeições diárias, independentemente da modalidade adotada.

Quando a distribuição de gêneros alimentícios constituir-se em um benefício adicional às refeições citadas, os índices de Ndp Cal deste complemento poderão ser inferiores a 6%.

Para execução do PAT a empresa poderá manter serviço próprio de refeições e/ou distribuir alimentos, e/ou firmar convênios com entidades fornecedoras ou prestadoras de serviços de alimentação coletiva.

Nos casos em que a empresa participante opte por convênios com terceiros deverá certificar-se de que estes se encontram registrados no PAT.

Quando a empresa participante fornecer aos seus empregados cupões ou tíquetes que permitam a aquisição de refeições em estabelecimentos comerciais, o valor destes deverá ser suficiente para atender às exigências nutricionais do Programa. A empresa participante deverá orientar seus empregados sobre a correta utilização dos respectivos instrumentos.

É totalmente proibido suspender ou suprimir o benefício do Programa a título de penalizar o empregado, utilizá-lo como forma de premiação, ou para qualquer outro objetivo que desvirtue sua finalidade, que é promover a saúde e prevenir as doenças profissionais.

A execução inadequada do Programa ou o desvirtuamento de suas finalidades pela empresa participante acarretará o cancelamento de sua inscrição no Ministério do Trabalho, com a consequente perda dos incentivos fiscais e da isenção dos encargos sociais, incidentes sobre o valor da alimentação, além de incorrer nas penalidades previstas na legislação própria (Decreto n. 5, de 14/01/91).

As empresas fornecedoras ou prestadoras de serviços de alimentação coletiva deverão ser registradas no Programa de Alimentação do Trabalhador, encaminhando ao Ministério do Trabalho, através das DRT, formulário oficial, em 3 vias, acompanhado dos documentos necessários.

Entende-se como empresa fornecedora de alimentação coletiva aquela que:

- possui cozinha industrial e fornece refeições transportadas;
- administra a cozinha da contratante;
- fornece alimentos in natura embalados para o transporte individual (cesta de alimentos).

Entende-se como empresa prestadora de serviços de alimentação coletiva aquela que administra cupões ou tíquetes que permitam a aquisição de refeições em restaurantes credenciados ou a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

É de responsabilidade das empresas prestadoras de serviços de alimentação coletiva:

- garantir que os restaurantes estabelecimentos comerciais credenciados se situem nas imediações do local de trabalho e que os tíquetes ou cupões para aquisição de refeição ou gêneros alimentícios sejam amplamente aceitos na rede credenciada;
- garantir que os cupões ou tíquetes para a aquisição de refeição ou gêneros alimentícios sejam diferenciados e aceitos pelos estabelecimentos credenciados, de acordo com a finalidade expressa (refeição ou alimentação).
- descredenciar o estabelecimento que permitir a troca de cupões ou tíquetes de refeição ou alimentação por outros produtos, ou que onere o empregado com qualquer tipo de ágio, ou que descumpra as exigências sanitárias.

As empresas fornecedoras ou prestadoras de serviços de alimentação coletiva que não observarem o respectivo regulamento, terão o seu registro no PAT cancelado.

DESCONTO - PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO:

As empresas não inscritas no PAT que espontaneamente fornecem alimentos aos seus empregados (salário in natura), tem o limite de 20% sobre o seu salário contratual, para efeito de desconto na folha de pagamento à título de alimentação.

Já para as empresas inscritas no PAT, como vimos anteriormente, é de 20% do custo direto de refeição.

Fds.: Port. 1.156, de 17/09/93; Lei 8.860, de 24/03/94; e art. 458 da CLT.

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - PRAZOS DE PAGAMENTO

De 25/09/89 a 15/03/92, prazo de pagamento de rescisão de contrato de trabalho, foi regido pela Medida Provisória no. 89, de 22/09/89, posteriormente transformada em Lei no. 7.855, de 24/10/89, DOU de 25/10/89.

O art. 477 da CLT foi complementado com determinação do prazo de pagamento de rescisão (o que não trazia no seu texto original).

Eliminou a cobrança da taxa de serviços por homologação, sejam no Sindicato ou na DRT e foi criado uma multa para a empresa de 160 BTN em caso de atraso de pagamento, por empregado, e mais uma multa revertida ao empregado, equivalente ao seu salário nominal, corrigido monetariamente pelo BTN.

Desta maneira, o art. 477 da CLT, passou a ter a seguinte redação:

“ § 6º. - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o 10º dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 7º. - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º. e 2º.) será sem ônus para trabalhador e empregador.

§ 8º. - A inobservância do disposto no § 6º. deste artigo sujeitará o infrator a multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim o pagamento da multa a favor do empregado em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN ... “

02. A partir de 16/03/92, com o advento da Instrução Normativa n. 02, de 12/03/92, o referido texto sofreu alterações quanto ao prazo de pagamento:

“ Art. 5º. - Ressalvada a disposição mais favorável prevista em acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa, a formalização da rescisão assistida, a que se refere esta Instrução Normativa, não poderá exceder:

I - ao 1º dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio tiver sido cumprido em serviço;
II - ao 10º dia, subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência do aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

§ único - A inobservância dos prazos previstos neste artigo, salvo quando, comprovadamente o trabalhador tiver dado causa à mora, sujeitará o empregador:

- a) à multa de 160 UFIR, por trabalhador, em favor da União, e;

b) ao pagamento, em favor do empregado, do valor equivalente ao seu salário, corrigido pela variação diária da UFIR, salvo o disposto em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa. “

Portanto, via de regra para pagamento de rescisão de contrato de trabalho, existem 2 prazos, os quais são:

1º. dia útil nos casos de:

- término de contrato por prazo determinado (experiência, obra certa, etc);
- dispensa do empregado sem justa causa, com o aviso prévio cumprido;
- pedido de demissão, com aviso prévio cumprido (dado à empresa);
- extinção da empresa - força maior.
- 10º dia corrido, nos casos de:
 - dispensa sem justa causa, com aviso prévio indenizado;
 - dispensa do empregado por justa causa;
 - pedido de demissão por justa causa (despedida indireta);
 - pedido de demissão sem justa causa, com o aviso prévio não cumprido pelo empregado, em virtude de conseguir um novo emprego;
 - culpa recíproca;
 - morte do empregado;
 - interrupção do contrato de trabalho por prazo determinado, de iniciativa do empregador ou do empregado;
 - interrupção do contrato por prazo determinado, por justa causa, de iniciativa do empregador ou do empregado.

REGISTRO DE EMPREGADOS

A partir do momento em que o empregado começa a prestar o serviço, o registro deverá ser feito de imediato, não havendo nenhum prazo de tolerância.

A CTPS retida pela empresa para registro ou anotações, deverá ser devolvida ao empregado dentro do prazo de 48 horas.

O registro do empregado, poderá ser feito de 3 maneiras: livro, fichas ou por meio eletrônico.

Qualquer opção feita, o registro de empregados, conterá obrigatoriamente as seguintes informações:

* identificação do empregado, com número e série da CTPS ou número de Identificação do Trabalhador;
data de admissão e demissão;
cargo ou função;
remuneração e forma e pagamento;
local e horário de trabalho;
concessão de férias;
identificação da conta vinculada do FGTS e da conta do PIS/PASEP;
acidente do trabalho e doença profissional, quando tiverem ocorrido.

O registro de empregados deverá estar sempre atualizado e numerado sequencialmente por estabelecimento.
O primeiro livro ou lote de fichas deverá ser autenticado pela DRT, dentro do prazo de 30 dias a partir da data da abertura da empresa.

Registro informatizado:

A empresa poderá optar pela adoção de sistema informatizado, utilizando-se de arquivo magnético ou ótico para o registro de seus empregados bem como para armazenar informações dos admitidos anteriormente à implantação do sistema.

A opção por este sistema, obriga a empresa a observar as seguintes cautelas mínimas para garantia da segurança inviolabilidade e durabilidade das informações:

- registro individualizado em relação a cada empregado;
- registro das informações mantido sempre na forma originalmente feita, podendo as retificações posteriores serem efetuadas por averbação;
- indicação do responsável pela operacionalização centralizada do sistema;
- identificação das pessoas autorizadas a operar nos arquivos, com as respectivas limitações de acesso aos níveis de informação;
- garantia contra sinistros, mediante duplicação de arquivos em locais diferentes;
- garantia de acesso, a qualquer tempo, às informações sujeitas à inspeção do trabalho, inclusive as relativas à segurança e saúde do trabalhador.
- Fica ainda obrigado, a depositar na Unidade descentralizada local do INSS, memorial descritivo do sistema, contendo:
- as especificações detalhadas das instalações do Centro de Processamento de Dados;
- a localização de todos os estabelecimentos da empresa;
- a indicação do programa gerenciador de Banco de Dados e/ou de Rede;
- a linguagem de programação utilizada;
- a descrição do sistema de segurança da instalação do arquivo e do sistema;
- a indicação da autoria do sistema (própria ou softwarehouse), com detalhamento suficiente que permita avaliar a perenidade, capacidade e continuidade do sistema, especificando, inclusive, garantias contra sinistros.

Os históricos dos registros de empregados poderão ser desdobrados em diversas telas, observando-se o tamanho mínimo da tela de vídeo (20 linhas por 80 colunas) e em língua portuguesa.

O sistema deverá permitir à fiscalização do trabalho acesso a todas as informações e dados dos últimos 12 meses no mínimo ficando a critério de cada empresa estabelecer o máximo, conforme a capacidade das suas instalações. As informações anteriores aos últimos 12 meses, quando solicitadas pelo agente da inspeção do trabalho, poderão ser apresentadas via terminal de vídeo ou em relatório impresso, no prazo de 2 a 8 dias.

O sistema poderá ser executado em instalações próprias do empregador ou de terceiros desde que haja terminais instalados na empresa e interligados à sua rede, possibilitando que a fiscalização do trabalho seja efetuada na própria empresa. Todas as informações e relatórios deverão conter a data e hora da sua exibição ou impressão.

Fds.: Portaria 3.626, de 13/11/91, DOU de 14/11/91.

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

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3^a e 6^a 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"