

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 011

09/02/2021

Sumário:

- CRECHE - GENERALIDADES
- TRABALHO EXTERNO - GENERALIDADES



CRECHE GENERALIDADES

Empresas que contam com 30 mulheres com mais de 16 anos de idade no seu quadro 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 3m² 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 vila 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; e a comprovação de que a creche foi aprovada pela Coordenação de Proteção Materno-Infantil ou pelos órgãos estaduais competentes.

Reembolso-creche

A Portaria nº 3.296, de 03/09/86, DOU de 05/09/86, autorizou as empresas e empregadores a adotar o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º do art. 389, da CLT.

A opção por este sistema, requer a previsão no acordo ou convenção coletiva e 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.

INSS - Tributação

Não integram o salário de contribuição, dentre outros:

- O reembolso creche pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite máximo de seis anos de idade da criança, quando devidamente comprovadas as despesas, e
- O reembolso babá, limitado ao menor salário-de-contribuição mensal e condicionado à comprovação do registro na Carteira de trabalho e Previdência Social da empregada, do pagamento da remuneração e do recolhimento da contribuição previdenciária, pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite máximo de seis anos de idade da criança (Decreto nº 3.048, de 06/05/99, DOU de 07/05/99, republicada no DOU de 12/05/99, art. 214, § 9º, XXIV).
- As importâncias recebidas a título de ganhos eventuais e abonos expressamente desvinculados do salário, por força de lei.
- O valor das contribuições efetivamente pago pela pessoa jurídica relativo a programa de previdência complementar privada, aberta ou fechada, e do prêmio de seguro de vida em grupo, desde que disponível à totalidade de seus empregados e dirigentes, observados, no que couber, os artigos 9º e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.
- O ressarcimento de despesas pelo uso de veículo do empregado, quando devidamente comprovadas.

EMENTA: CONSTITUCIONAL, TRIBUTÁRIO E PREVIDENCIÁRIO. CUSTEIO. REEMBOLSO-CRECHE. ACOLHIMENTO DA AVOCATÓRIA PARA REFORMAR DECISÃO DO CRPS POR INOBSERVÂNCIA DA NORMA QUE REGE A MATÉRIA.

O reembolso-creche, ou parcela congênere, pago em desacordo com a norma constitucional e trabalhista compõe o salário-de-contribuição, porquanto possui caráter de utilidade e não de indenização. Precedentes: Pareceres/CJ nºs 571/96 e 854/97 e pelo Superior Tribunal de Justiça, RESP nº 194.229. Decisão: Visto o processo em que é interessada a parte acima indicada. Com fundamento no Parecer nº 1788/CJ/99, da Consultoria Jurídica deste Ministério, que aprovo, avoco o presente processo para reformar o acórdão nº 2.077/96, proferido pela 2ª CaJ, e, conseqüentemente, restabelecer o crédito previdenciário constituído na NFLD nº 32.179.566-0 contra a Caixa Econômica Federal. (AVOCATÓRIA MINISTERIAL. REFERÊNCIA: Processo NFLD nº 32.179.566-0. INTERESSADO: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL). DOU de 18/06/99.

EMENTA: REEMBOLSO CRECHE E AUXÍLIO-BABÁ/DOMÉSTICA - PARECER/CJ/nº 1770/99

PARECER/CJ/nº 1770/99 - 19/04/99

EMENTA: Direito Previdenciário e Tributário. Reembolso Creche e Auxílio-Babá.

1. O auxílio-babá deve ser incluído na base de cálculo da contribuição social, primeiro porque tem destinação distinta do reembolso creche e segundo, por não estar expressamente previsto na alínea "s" do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24/07/91.

2. Os valores pagos a título de reembolso creche para crianças com idade superior a prevista constitucionalmente, 6 anos, deverão integrar o salário-de-contribuição.

3. Precedentes Nota Técnica INSS PG/CCAR/nº 546/98 e Parecer CJ nº 854/97.

Decreto (s/nº), de 28/05/99, DOU de 31/05/99, instituiu a Semana Nacional Antidrogas, a ser comemorada, anualmente, no período de 19 a 26 de junho. No encerramento das festividades da "Semana Nacional Antidrogas", será comemorado também o "Dia Internacional de Combate às Drogas", celebrado no dia 26 de junho de cada ano.



TRABALHO EXTERNO GENERALIDADES

Há uma distinção entre "transferência" e "deslocamento". Transferência ocorre somente quando a empresa possui um outro estabelecimento (ou estabelecimentos do mesmo grupo econômico). Assim, um determinado empregado poderá ser transferido da matriz para a filial (e vice-versa).

Já o deslocamento ocorre em função da natureza do seu cargo, em locais diversos, não necessariamente que a empresa tenha outro estabelecimento. Assim, o deslocamento poderá ocorrer à uma determinada unidade da própria empresa ou em atendimento dos seus clientes. Exemplos: auditor de qualidade, vendedor, assistente técnico, motorista, office-boy, etc.

Não se caracteriza transferência, o deslocamento do empregado de um estabelecimento a outro sem alteração do seu domicílio, assim é citado no artigo 469, da CLT.

"Transferência. Inexistência. O fato de o empregado ser mudado de uma loja para outra na mesma localidade, não configura a transferência, ainda mais quando já previsto no próprio contrato laboral. " (Ac. da 2ª T. do TST, 3ª Região - RO 986/83 - Rel. Juiz José T. G. da Silva - MG - 10/02/84 - pág. 51.)

Registro de ponto - Cartão de ponto externo

De acordo com o Art. 74, CLT, em qualquer circunstância, qualquer trabalho executado externamente (fora da empresa), o empregado deverá portar-se do registro de ponto externo (ficha, papeleta ou cartão), para anotação dos intervalos, bem como entrada e/ou saída. No documento, o empregado deverá assinar diariamente. Quando o empregado está trabalhando internamente na empresa, o registro de ponto deverá ser pelo sistema usual.

O art. 13 da Portaria nº 3.626, de 13/11/91 utilizou erroneamente a expressão:

"... quando a jornada de trabalho for executada integralmente ..."

divergindo com o que foi mencionado no Art. 74, CLT

"... Se o trabalho for executado fora do estabelecimento ..."

Portanto, o uso do cartão externo é obrigatório, independentemente da parcialidade ou não da jornada externa.

Não há modelo padronizado. A empresa poderá confeccionar de acordo com o modelo desejado, contendo basicamente os seguintes dados:

- Dados da empresa;
- Nome do funcionário;
- Campos para registro de entrada/saída e intervalo;
- Campos para assinatura (diária); e
- Campo em branco para uso da Fiscalização do Trabalho.

Trabalho externo - Feriado local

Via de regra, o descanso no dia em que se comemora o aniversário da cidade é caracterizado pelo seu local de trabalho (cidade onde a unidade da empresa está sediada), previsto no contrato de trabalho.

Exemplo: Se a matriz fica em SP e a filial no RJ, considerando-se feriado municipal em SP (25 de janeiro), o empregado que tem o seu local de trabalho na filial deverá trabalhar normalmente nesta data.

O empregado sujeito a deslocamento em locais diversos, em função da natureza de sua atividade, para efeito de tratamento do feriado municipal, tem o seu local de trabalho na sede da empresa em que foi contratado.

Exemplo: Um vendedor externo que atende seus clientes no RJ, considerando-se a sede da empresa em SP e feriado municipal no RJ, o seu expediente de trabalho deverá ser normal nesta data.

Neste exemplo, pode-se reverter na troca de datas mediante acordo de compensação ou banco de horas, previamente acordada com o sindicato da respectiva categoria profissional.