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 medinate 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 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 dese 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 teceiros, 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 dda 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 pertinetes.*
*Para tanto informo a V. Sas., de que a sigmática mantém em sue quadro de pessoal ___ empregados.*

*Atenciosamente,*
*(Assinatura e carimbo)"*

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

*1º CONVENENTE:*
*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 CONVENENTE:*
*_____, 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 assistênciais que a mesma presta aos seus empregados, e respectivos dependentes, observadas as condições dste 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 estabelecmento 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, consgnando 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 da spartes se manisfestar em contrário, com antecedência mínima de 60 dias em relação à data de ínicio do período de prorrogação.*

*CLÁUSULA 9ª - Caberá o SESI comunicar a celebração o presente Convênio so 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 2ª 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 vinculo 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, as sim, 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 direi to. 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"