

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 022

18/03/2013

## Sumário:

- TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS - TRANSFERÊNCIA PARA O EXTERIOR
- CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES



## TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS TRANSFERÊNCIA PARA O EXTERIOR

### Prestação de serviço no exterior

Numa era de globalização, empresas ampliaram seus negócios para diversos países deste planeta, sem barreiras. Com a introdução da internet e o desenvolvimento da tecnologia da informação - TI, dois pontos traçados neste planeta, ficaram ainda mais próximos. Não há distância para vender os seus produtos ou prestar serviços aos clientes, seja aqui no próprio país ou nos países do outro lado do mundo.

Conseqüentemente, surge aí a necessidade de deslocar o empregado para prestar serviço no exterior. Sobre o assunto, há de se observar duas situações distintas: "deslocamento transitório" e "transferência".

### Deslocamento transitório para o exterior

Caracteriza-se "deslocamento" o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 90 dias, desde que: tenha ciência expressa dessa transitoriedade; receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior, as quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial (Lei nº 7.064, de 06/12/82, DOU de 13/12/82, Art. 1º).

### Transferência para o exterior

Caracteriza-se "transferência" quando deixa de ser transitório, ou seja, a partir do 91º dia, e/ou:

- o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro;
- o empregado cedido à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro;
- o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior.

*Lei nº 7.064, de 06/12/82, DOU de 13/12/82, Art. 2º*

Na transferência, deverá ser observado o seguinte:

- aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto na Lei nº 7.064, de 06/12/82, DOU de 13/12/82, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria;
- aplica-se a legislação brasileira sobre Previdência Social, FGTS e PIS/PASEP;
- aplica-se a legislação brasileira sobre salários (reajustes, aumentos compulsórios, piso salarial da categoria profissional, etc.);
- o salário-base e o adicional de transferência (ajuste escrito), bem como a remuneração devida durante a transferência do empregado, será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas, poderá ser paga no exterior em moeda estrangeira, inclusive poderá ser depositada em conta bancária, por opção escrita do empregado (regulamento no Decreto nº 89.339, de 31/01/84);
- após 2 anos de permanência no exterior, será facultado ao empregado gozar anualmente férias no Brasil, correndo por conta da empresa empregadora, ou para a qual tenha sido cedido, o custeio da viagem, estendendo ao cônjuge e aos demais dependentes do empregado com ele residentes (não se aplica no caso de retorno definitivo do empregado antes da época do gozo das férias);

#### Retorno ao Brasil

O retorno do empregado ao Brasil poderá ser determinado pela empresa quando:

- não se tornar mais necessário ou conveniente o serviço do empregado no exterior;
- der o empregado justa causa para a rescisão do contrato.

Ao empregado é assegurado o seu retorno ao Brasil, ao término do prazo da transferência ou, antes deste, na ocorrência das seguintes hipóteses:

- após 3 anos de trabalho contínuo;
- para atender à necessidade grave de natureza familiar, devidamente comprovada;
- por motivo de saúde, conforme recomendação constante de laudo médico;
- quando der o empregador justa causa para a rescisão do contrato;
- não se tornar mais necessário ou conveniente o serviço do empregado no exterior.

É da empresa o custeio do retorno do empregado. No entanto, quando o retorno se verificar, por iniciativa do empregado, ou quando der justa causa para rescisão do contrato, ficará ele obrigado ao reembolso das respectivas despesas. Caso seja necessário, a empresa poderá abater do saldo do FGTS do empregado (Lei nº 7.064, de 06/12/82, DOU de 13/12/82, Art. 9º) (regulamento no Decreto nº 89.339, de 31/01/84).

#### Cessação dos benefícios

O adicional de transferência, as prestações "in natura", bem como quaisquer outras vantagens a que fizer jus o empregado em função de sua permanência no exterior, não serão devidas após seu retorno ao Brasil (Lei nº 7.064, de 06/12/82, DOU de 13/12/82, Art. 10).

#### INSS - Contribuição de Terceiros

Durante todo o período em que perdurar a transferência, a empresa estará isenta do pagamento da parcela relativa a contribuição de terceiros (Salário-Educação, SESI, SESC, SENAC, SENAI e INCRA), em relação aos empregados transferidos.

Para fins de não-incidência, a empresa deverá prestar suas informações na GFIP com a identificação do código FPAS 590, conforme Tabela de Códigos FPAS, e preencher o campo "Código de Outras Entidades (Terceiros)" da GFIP com a seqüência "0000".

*Art. 11 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982*

*Art. 138 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05*

*Art. 110 da Instrução Normativa nº 971, de 13/11/09, DOU de 17/11/09*

#### **Contratação por empresa estrangeira**

A empresa estrangeira, que pretender contratar empregados para trabalhar no exterior, está condicionada à prévia autorização do Ministério do Trabalho, desde que, no capital participe em pelo menos 5% pessoa jurídica domiciliada no Brasil, o qual será solidariamente responsável com a empresa estrangeira por todas as obrigações decorrentes da contratação do trabalhador, mantendo no Brasil procurador bastante, com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação.

Além da obrigação de aplicar as leis do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, a empresa estrangeira deverá assegurar os seguintes direitos ao empregado:

- pagamento de todas as despesas de viagem de ida e volta do trabalhador ao exterior, inclusive a dos dependentes com ele residentes;
- a permanência do empregado no exterior não poderá ser ajustada por período superior a 3 anos, salvo quando for assegurado a ele e a seus dependentes o direito de gozar férias anuais no Brasil, com despesas de viagem pagas pela empresa estrangeira;
- seguro de vida e acidentes pessoais, cobrindo o período a partir do embarque para o exterior, até o retorno ao Brasil, cujo o valor não poderá ser inferior a 12 vezes o valor da remuneração mensal; e
- garantia ao empregado, no local de trabalho no exterior ou próximo a ele, serviços gratuitos e adequados de assistência médica e social.

A empresa estrangeira assegurará o retorno definitivo do trabalhador ao Brasil quando:

- houver terminado o prazo de duração do contrato, ou for o mesmo rescindido;
- por motivo de saúde do trabalhador, devidamente comprovado por laudo médico oficial que o recomende.

*Lei 7.064, de 06/12/82, DOU de 13/12/82*

## **IR - Tributação**

---

Residente e não-residente no Brasil

A tributação ocorre de acordo com o domicílio fiscal (art. 28, RIR/99). Os "residentes" sujeitam-se à incidência do imposto de renda na fonte à tabela progressiva mensal, e para os "não-residentes" à alíquota de 25%, que é recolhido no DARF código 0473 (RIR/99, arts. 18 e 19 / RIR/99, art. 685, II / Lei nº 9.779, de 19/01/99, DOU de 20/01/99, art. 7º / Instrução Normativa nº 208, de 27/09/02, DOU de 01/10/02, art. 36).

A pessoa física não-residente que receba rendimentos de fonte situada no Brasil deve comunicar à fonte pagadora tal condição, por escrito, para que seja feita a retenção do imposto de renda.

Considera-se "residente" no Brasil, a pessoa física:

- que resida no Brasil em caráter permanente;
- que se ausente para prestar serviços como assalariada a autarquias ou repartições do Governo brasileiro situadas no exterior;
- que ingresse no Brasil, com visto permanente, na data da chegada; e
- que ingresse no Brasil, com visto temporário para trabalhar com vínculo empregatício, na data da chegada;
- que ingresse no Brasil, com visto temporário na data em que complete 184 dias, consecutivos ou não, de permanência no Brasil, dentro de um período de até 12 meses(\*);
- que ingresse no Brasil, com visto temporário na data da obtenção de visto permanente ou de vínculo empregatício, se ocorrida antes de completar 184 dias, consecutivos ou não, de permanência no Brasil, dentro de um período de até 12 meses;
- brasileira que adquiriu a condição de não-residente no Brasil e retorne ao País com ânimo definitivo, na data da chegada;
- que se ausente do Brasil em caráter temporário ou se retire em caráter permanente do território nacional sem apresentar a Comunicação de Saída Definitiva do País (art. 11-A da Instrução Normativa nº 208, de 27/09/02, DOU de 01/10/02), durante os primeiros 12 meses consecutivos de ausência.

(\* se dentro de um período de 12 meses, a pessoa física não complete 184 dias, consecutivos ou não, de permanência no Brasil, novo período de até 12 meses será contado da data do ingresso seguinte àquele em que se iniciou a contagem anterior.

Considera-se "não-residente" no Brasil, a pessoa física:

- que não resida no Brasil em caráter permanente e não se enquadre nas hipóteses previstas como "residente";
- que se retire em caráter permanente do território nacional, na data da saída, ressalvado quando se ausente do Brasil em caráter temporário ou se retire em caráter permanente do território nacional sem apresentar a Comunicação de Saída Definitiva do País, durante os primeiros 12 meses consecutivos de ausência;

- que ingresse no Brasil com visto temporário e permaneça até 183 dias, consecutivos ou não, em um período de até 12 meses;
- que ingresse no Brasil com visto temporário até o dia anterior ao da obtenção de visto permanente ou de vínculo empregatício, se ocorrida antes de completar 184 dias, consecutivos ou não, de permanência no Brasil, dentro de um período de até 12 meses; e
- que ingresse no Brasil com visto temporário e se ausente do Brasil em caráter temporário, a partir do dia seguinte àquele em que complete 12 meses consecutivos de ausência.

**Notas:**

A Lei 7.064, de 06/12/82, DOU de 13/12/82, regulamentada pelo Decreto nº 89.339, de 31/01/84, introduziu normas para transferência de empregados para prestar serviços no exterior e contratação de empregados brasileiros por empresas estrangeiras.

A Portaria nº 21, de 09/03/06, DOU de 10/03/06, do Ministério de Estado do Trabalho e Emprego, determinou a exigência de autorização para a contratação, por empresa estrangeira, de brasileiro para trabalhar no exterior, atribuindo competência ao titular da Coordenação-Geral de Imigração.

O Ato Declaratório Executivo nº 82, de 01/10/09, DOU de 06/10/09, da Coordenação-Geral de Arrecadação e Cobrança, dispôs sobre as informações a serem declaradas em GFIP nos casos em que específica. As empresas que prestam serviços de tecnologia da informação (TI) e de tecnologia da informação e comunicação (TIC), deverão observar, quando da prestação de informações no SEFIP, inclusive quando da geração da GPS, para fins de aplicação da redução das alíquotas de contribuição previdenciária. Observar também, a informação do código FPAS nos casos de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior (Lei nº 7.064, de 1982), para fins de não-incidência de contribuições previdenciárias.

A Instrução Normativa nº 992, de 22/01/10, DOU de 25/01/10, da Secretaria da Receita Federal do Brasil, dispôs sobre a apuração do imposto de renda na fonte incidente sobre rendimentos de prestação de serviços de transporte rodoviário internacional de carga, auferidos por transportador autônomo pessoa física, residente na República do Paraguai, considerado como sociedade unipessoal nesse País.

A Resolução Normativa nº 87, de 15/09/10, DOU de 23/09/10, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de visto a estrangeiro, vinculado a empresa estrangeira, para treinamento profissional junto à filial, subsidiária ou matriz brasileira de mesmo grupo econômico.

A Instrução Normativa nº 1.226, de 23/12/11, DOU de 26/12/11, da Secretaria da Receita Federal do Brasil, dispôs sobre o uso do "Atestado de Residência Fiscal no Brasil", do "Atestado de Rendimentos Auferidos no Brasil por Não Residentes" e do "Atestado de Residência Fiscal no Exterior".



## CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES

### PREVIDÊNCIA SOCIAL

- Manutenção do calendário de vacinações periódicas, para efeito de pagamento de salário-família, bem como também para efeito de contratação (Portaria nº 597, de 08/04/04, DOU de 12/04/04, do Ministro de Estado da Saúde - RT 053/2004).
- Fixação da cópia da GPS, relativo ao mês de competência anterior, no quadro de horário de trabalho, durante o prazo de um mês (prazo alterado pelo Decreto nº 1.843, de 25/03/96 - antes era de 6 meses);
- Envio da cópia da GPS, devidamente quitada, ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês subsequente ao de competência;
- Outros.

### TRABALHISTA

- Treinamento/cursos: Empresas com mais de 100 empregados, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (art. 390C, da CLT - Lei nº 9.799/99);
- Deficientes físicos - Empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada (Lei nº 7.853/89, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99);
- Vencimento de exames médicos - Renovação periódica;
- Acordo Coletivo de Compensação de Horas Semanais para menores (renovação a cada 2 anos);
- Quadro de Horário de Trabalho (modelo único para menores e adultos);

- Quadro que trata da proteção de menores (fixado em local visível e de grande circulação);
- Cartão Externo (Office-Boy; Vendedores Externos; Motoristas; etc);
- Atualização das fichas de registro de empregados ou livro;
- Atualização das CTPS de empregados;
- Outros.

## IMPOSTO DE RENDA

---

- Declaração de dependentes para Imposto de Renda (admissão, alteração e no mês de janeiro de cada ano);
- Manutenção da PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) da empresa tomadora e das empresas fornecedoras (cozinha industrial, refeições transportadas, administração de cozinha industrial, cesta de alimentos, ticket alimentação, etc);
- Outros.

## SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

---

- Implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - NR 9;
- Implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 7;
- Renovação dos exames médicos - NR 7;
- Validade dos extintores de incêndio;
- Manutenção dos hidrantes;
- Elaboração do Mapa de Riscos Ambientais pela CIPA;
- SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho);
- Composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados x grau de risco;
- Validade do Relatório de Inspeção de caldeiras, compressores, etc.;
- Inspeção Prévia de funcionamento do estabelecimento;
- CIPA - término de gestão e reeleição (edital de convocação com 45 dias de antecedência ao término);
- Laudo Técnico Ambiental, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, contendo informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores; e aprovada pela Lei nº 9.528, 10/12/97, DOU de 11/12/97;
- Perfil profissiográfico, entrega na ocasião do desligamento do empregado (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores);
- Cursos de direção defensiva, primeiros socorros e outros determinados pelo CONTRAN, aos motoristas de empresas de manutenção de frota de veículos (Lei nº 9.503, de 23/09/97, art. 150 - Código de Trânsito Brasileiro).
- Outros.

## SENAI/SENAC

---

- Certificado da Escola Senai (Decreto nº 31.546, de 06/10/52);
- Quantidade de menores aprendizes (proporcionalidade);
- Outros.

## VALE TRANSPORTE

---

- Concessão do VT (municipal, intermunicipal, metrô e trem);
- Termo de compromisso e informação sobre endereço residencial e meio de transporte, firmado pelo empregado usuário do VT, renovado a cada ano (art. 7º, § 1º, Decreto nº 95.247/87);
- Outros.

## CRECHES

---

- Vencimento do contrato com creche (distrital, pública ou privada, pela própria empresa, regime comunitário, SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais);
- Outros.

## CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

---

- Observar exigências do Acordo ou Convenção Coletiva;
- Outros.

## VIGILÂNCIA SANITÁRIA DO ESTADO

- Observar a legislação pertinente junto ao setor fiscal.

## TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS

DESTINADO	TREINAMENTO	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
Todos, de empresas com mais de 100 empregados	Manutenção programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.	CLT, Art. 390-C
Condutores para operar a frota de veículos	Direção defensiva, primeiros socorros e outros conforme normatização do CONTRAN.	Lei nº 9.503, de 23/09/97 (Código de Trânsito), art. 150, Parágrafo único.
Motoristas de veículos rodoviários transportadores de produtos perigosos	Treinamento específico para habilitação em sua área profissional.	Resolução nº 70, de 23/09/98, do Conselho Nacional de Trânsito - CONTRAN
Membros da CIPA	Treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse. (*)	NR 05 - CIPA, subitem 5.32
Todos empregados envolvidos	Treinamento sobre o uso adequado, guarda e conservação do EPI	NR 06 - Equipamento de Proteção Individual, subitem 6.6.1 (Portaria nº 25, de 15/10/01, DOU de 17/10/01)
Todos empregados envolvidos	Treinamento quanto aos procedimentos que assegurem a sua eficiência e de informação sobre as eventuais limitações de proteção que ofereçam.	NR 09 - PPRÁ, subitem 9.3.5.3 (Portaria nº 25, de 29/12/94, DOU de 30/12/94, Republicada no DOU de 15/02/95)
Todos empregados envolvidos nos trabalhos com instalações elétricas energizadas	Treinamento de segurança para trabalhos com instalações elétricas energizadas. Observar também o treinamento de reciclagem bienal Nota: A empresa deverá preparar "empregados autorizados" com treinamento de primeiros socorros (situação de emergência).	NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade, subitens 10.6, 10.7, 10.8 e 10.12 (Portaria nº 598, de 07/12/04, DOU de 08/12/04)
Operadores de equipamentos de transporte, com força motriz própria (empilhadeira, ponte rolante, etc.)	Treinamento específico para operação de equipamentos de transporte motorizado	NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais, subitem 11.1
Operadores de prensas ou equipamentos similares	Operação de prensas e movimentação, troca de ferramentas, estampas e matrizes	NR 12 - Máquinas e Equipamentos - Anexo 2 - Itens 29 e 30 - PPRPS - Programa de Prevenção de Riscos em Prensas e Similares Nota: O PPRPS está em processo de inclusão, como anexo II da NR-12, em atendimento às disposições da CPN-PP, criada pela portaria 50/97 da DRTE/SP, MTE, e atendendo as disposições da Convenção Coletiva da Indústria Metalúrgica do Estado de São Paulo, firmada em 29/11/02. A Portaria nº 383, de 24/02/03, DOU de 26/02/03, da Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo, criou a Comissão Tripartite Permanente de Negociação sobre Proteção de Máquinas e Equipamentos na Indústria Metalúrgica no Estado de São Paulo.
Operadores de motosserra	Treinamento para utilização segura da máquina	NR 12 - Máquinas e Equipamentos, Anexo I
Operador de Caldeira	Operação de caldeiras, inclusive com estágio prático	NR 13 - Caldeiras e Vasos de Pressão, subitem 13.3.5
Todos empregados designados para o transporte manual regular de cargas	Treinamento ou instruções satisfatórias quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.	NR 17 - Ergonomia, subitem 17.2
Todos os empregados	Treinamento (admissional e periódico) visando a garantir a execução de suas atividades com segurança.	NR 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, subitem 18.28

Todos empregados envolvidos na implantação, operação e manutenção de instalações elétricas, bem como os envolvidos no transporte de explosivos e acessórios	Treinamento continuado em manuseio e operação de equipamentos de combate a incêndios e explosões, bem como para prestação de primeiros socorros a acidentados. Nota: O treinamento é específico para empregados envolvidos no transporte de explosivos e acessórios.	NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração, subitens 22.20.17 e 22.21.17
Todos empregados	Treinamento de prevenção e combate de incêndios (Exercício de alerta). Nota 1: Os planos de exercício de alerta deverão ser preparados como se fossem para um caso real de incêndio. Nota 2: Este treinamento é também denominado de "brigada de incêndio"	NR 23 - Proteção Contra Incêndios, subitem 23.8
Sinaleiro	Treinamento adequado para aquisição de conhecimento do código de sinais de mão nas operações de guindar.	NR 29 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário, subitem 29.3.6.7
Indústria e Comércio de Fogos de Artifício e outros Artefatos Pirotécnicos	Plano de Emergência e Combate a Incêndio e Explosão Responsáveis pelo transporte interno de produtos arrematados ou outros materiais (conhecimento de todos os riscos) Todos os trabalhadores envolvidos nas atividades de coleta e destruição de resíduos Os treinamentos devem ser ministrados, obrigatoriamente, nos atos de admissão, sempre que houver troca de função, mudança nos procedimentos, equipamentos, processos ou nos materiais de trabalho e, ainda, no mínimo a cada ano a todos os trabalhadores, sendo obrigatório o registro de seu conteúdo, carga horária e frequência.	Portaria nº 7, de 30/03/07, DOU de 02/04/07
Todos os trabalhadores envolvidos com o trabalho de operador de checkout	O treinamento deve conter noções sobre prevenção e os fatores de risco para a saúde, decorrentes da modalidade de trabalho de operador de checkout, levando em consideração os aspectos relacionados a: a) posto de trabalho; b) manipulação de mercadorias; c) organização do trabalho; d) aspectos psicossociais do trabalho; e) agravos à saúde mais encontrados entre operadores de checkout. Cada trabalhador deve receber treinamento com duração mínima de duas horas, até o trigésimo dia da data da sua admissão, com reciclagem anual e com duração mínima de duas horas, ministrados durante sua jornada de trabalho.	Portaria nº 8, de 30/03/07, DOU de 02/04/07
Profissionais de teleatendimento/telemarketing	Estes profissionais devem receber capacitação que proporcione conhecer as formas de adoecimento relacionadas à sua atividade, suas causas, efeitos sobre a saúde e medidas de prevenção (veja o item 6 da respectiva norma).	Portaria nº 9, de 30/03/07, DOU de 02/04/07 - Anexo II da NR 17
Trabalho em altura	Programa para capacitação dos trabalhadores à realização de trabalho em altura, observando-se os treinamentos periódicos (bienal).	NR 35 - Trabalho em Altura

(\*) A Instrução Normativa nº 80, de 21/12/09, DOU de 23/12/09, dispôs sobre a fiscalização de práticas discriminatórias e do treinamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidente CIPA quanto à prevenção do HIV/AIDS.

#### **OBSERVAÇÕES GERAIS:**

- **Sindicato - Contribuições:**

Observar os prazos determinados pelos sindicatos, quanto ao recolhimento da Contribuição Confederativa, Mensalidades de Associados e Contribuições Assistenciais previstas nos Acordos/Convenções Coletivas da categoria profissional, inclusive da categoria diferenciada;

- **SENAI - Contribuição Adicional:**

As indústrias, empresas de comunicação, transportes e pesca, com mais de 500 empregados, devem recolher mensalmente a Contribuição Adicional do SENAI. O recolhimento é calculado com base em 0,2% sobre o valor total das remunerações mensais pagas aos empregados e recolhe-se diretamente ao SENAI ou Banco do Brasil em guia própria. Havendo convênio SENAI/Empresa a contribuição poderá ser reduzida pela metade.

- **SALÁRIO-EDUCAÇÃO - FNDE:**

Com a nova redação dada pelo Decreto nº 4.943, de 30/12/03, DOU de 31/12/03 ao art. 6º do Decreto nº 3.142, de 16/08/99, DOU de 17/08/99, que regulamentou a contribuição social do salário-educação, empresas cujo total de remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, tenha atingido o valor de, no mínimo, R\$ 2.400.000,00 na folha de pagamento do mês de dezembro do exercício anterior, estão obrigadas a recolher o SE diretamente ao FNDE a partir da competência janeiro/2004. Portanto, não mais através da GPS/INSS. A folha de pagamento do 13º salário não será computado no limite mínimo mencionado.