

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 038

12/05/2014

Sumário:

- READMISSÃO DO EMPREGADO - GENERALIDADES
- CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES



READMISSÃO DO EMPREGADO GENERALIDADES

Readmissão do empregado no período de 90 dias - Caracterização de fraude

De acordo com a Portaria nº 383, de 19/06/92, DOU de 22/06/92, do Ministério do Trabalho e da Administração, proíbe a prática de dispensas sem justa causa e seguidas de recontração dentro do prazo de 90 dias ou de permanência do empregado em serviço.

Segundo a Portaria, esta operação caracteriza-se fraudulenta, em decorrência do fracionamento do vínculo empregatício e diminuição de recursos do FGTS, que conseqüentemente afeta na diminuição de aplicação de recursos financeiros na construção de habitações populares, obras de saneamento urbano e infra-estrutura.

A fiscalização do trabalho, verificada a prática da rescisão fraudulenta, levantará todos os casos de rescisão ocorridos nos últimos 24 meses, envolvendo a possibilidade de ocorrência de fraude no sistema de seguro-desemprego.

A sanção pecuniária vai desde a multa administrativa determinada pela fiscalização do trabalho, passando pelo reembolso do FGTS sacado pelo empregado indevidamente e multa de 400 UFIR até 40.000 UFIR, segundo a natureza da infração, determinada pela legislação do seguro-desemprego.

Unicidade contratual

Havendo a readmissão do empregado, o período anteriormente trabalhado na empresa, ainda que não contínuos, são computados como tempo de serviço, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente (art. 453 da CLT).

Súmula nº 138 do TST

Súmula nº 20 do TST

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 59

"Prestação de serviços a pessoas jurídicas distintas, ainda que sediadas no mesmo condomínio. Empregadores distintos, sem configuração de grupo econômico." (TRT/SP - 0101420000902005 - RO - Ac. 1ªT 20040154763 - Rel. PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA - DOE 20/04/2004).

"Princípio da continuidade da prestação laboral. Presunção "juris tantum". Dentre os princípios que regem o Direito Material do Trabalho, temos o da continuidade da prestação laboral. Prevalece, sob sua óptica, a ininterruptividade do vínculo de emprego, especialmente quando havia efetivo registro em CTPS e, logo em seguida, passa a existir contratação de forma diversa. Consequentemente, há presunção "juris tantum" da unicidade contratual, no caso, admitindo que o empregador faça prova em sentido contrário." (TRT/SP - 13045200390202000 - RO - Ac. 3ªT 20030557229 - Rel. MERCIA TOMAZINHO - DOE 04/11/2003).

"Entre os princípios norteadores do direito do trabalho destaca-se o da primazia da realidade. Estando comprovada a sucessão empresarial é de se reconhecer a unicidade contratual." (TRT/SP 20000383400 RO - Ac. 10ªT. 20010816750 DOE 08/02/2002 Rel. VERA MARTA PUBLIO DIAS)

"Fraudulenta a rescisão contratual se o reclamante permaneceu prestando serviço para a reclamada nas mesmas funções (ainda que por interposta e conivente empresa de trabalho temporário), tendo sido pela própria reclamada posteriormente "readmitido" com salário inferior ao anteriormente percebido. Inteligência do Código Social de 1943 (artigos 9º e 468) e do Colendo TST (Enunciado nº 20) para decretação de unicidade contratual e consectários legais." (TRT/SP 20010211599 RO - Ac. 04ªT. 20020395331 - DOE 21/06/2002 Rel. RICARDO VERTA LUDUVICE)

"A verificação de Grupo Econômico, não configura por si só, a unicidade contratual de empregado que se atizou sob o comando de várias empresas componentes, através de distintos contratos de trabalho, ainda que em bases territoriais sindicais diversas. O § 2º do art. 2º da CLT fixa apenas a solidariedade entre elas, pelos contratos mantidos. Fraude não se presume, devendo ser provada para que possa ser tomada como tal. Por sucessivos contratos de trabalho, o trabalhador tem a proteção do disposto no art. 453 da CLT, para considerá-los como únicos, salvo se tiver recebido indenização legal, como se verifica com a liberação de depósitos fundiários e o pagamento da multa de 40% correspondente." (TRT-SP 19990560490 - RO - Ac. 03ªT. 20000105060 - DOE 28/03/2000 - Rel. DECIO SEBASTIAO DAIDONE)

"Não se pode falar em unicidade contratual, pois o reclamante ficou sem trabalhar mais de um mês entre uma rescisão e outra. O artigo 453 da CLT determina que se o empregado recebeu a indenização legal não há a soma do tempo de serviço. No caso, o reclamante recebeu os depósitos do FGTS, que substituem a indenização por tempo de serviço e também a indenização de 40% do FGTS. Logo, não se pode falar em unicidade contratual, sendo que o En. 20 do TST não se aplica ao caso dos autos, pois não houve fraude na contratação, nem se pode mais presumir fraude, em razão da aplicação do FGTS." (TRT-SP 02990326388 - RO - Ac. 03ªT. 20000352378 - DOE 18/07/2000 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS)

"As anotações constantes da Carteira de Trabalho só poderão ser infirmadas por prova de solidez inconteste, não se sensibilizando perante prova testemunhal inconsistente, desprestigiada pela realidade dos autos em sede probatória (princípio de valoração da prova)." (TRT-SP 02990318946 - RO - Ac. 05ªT. 20000369840 - DOE 04/08/2000 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA)

"Unicidade do contrato de trabalho. Não se mantém a parte final do art. 453 da CLT que exclui o cômputo do período anterior no tempo de serviço do empregado quando aposentar-se espontaneamente, diante do texto do art. 49, I, "b", da Lei nº 8213/91." (TRT-SP 02990148005 - RO - Ac. 08ªT. 20000374428 - DOE 08/08/2000 - Rel. JOSE CARLOS DA SILVA AROUCA)

"Patente as fraudes nas rescisões contratuais, tais atos são considerados nulos de pleno direito, reconhecendo-se o contrato de trabalho como único. Apelo patronal que se nega provimento." (TRT-SP 19990406840 - RO - Ac. 10ªT. 20000493303 - DOE 13/10/2000 - Rel. VERA MARTA PUBLIO DIAS)

"Com relação à existência de unicidade de contrato de trabalho, e a teor do disposto nos artigos 818, da CLT e 333, I, do CPC, a prova tem que ser cabal e robusta quanto aos fatos alegados. Consequentemente, ela requer comprovação irretorquível, inexistente nos autos." (TRT-SP 02990081849 - RO - Ac. 05ªT. 20000044665 - DOE 25/02/2000 - Rel. HIDEKI HIRASHIMA)

"Unicidade Contratual - Presunção de Fraude - Ocorrência - A demissão do empregado seguida de readmissão em curto prazo implica no reconhecimento da unicidade dos contratos de trabalho havidos, pois, consoante a inteligência do enunciado nº 20 da Súmula do TST, há aí uma presunção iuris tantum de veracidade de que tal fato se deu com vistas a lesar direitos trabalhistas, presunção que admite prova em contrário pelo empregador de que a despedida foi legal e não visava à fraude, ônus do qual, na hipótese, não se desvencilhou. Unicidade contratual que se reconhece" (Vara do Trabalho de Sinop-MT - Relator: Juiz Roberto Benatar).

"Readmissão - Curto Espaço de Tempo - Fraude - Pedido de Diferenças Salariais - Reconhecimento - Verificados apenas 11 dias entre a despedida e a readmissão do reclamante, que voltou a trabalhar com remuneração inferior àquela anteriormente percebida, há que se reconhecer a fraude da rescisão, mantendo-se a condenação ao pagamento de diferenças salariais. Aplicação do entendimento jurisprudencial de que trata o En. nº 20 da Súmula de Jurisprudência do TST. Apelo a que se nega provimento" (Ac. 00706.451/97-0 RO - Juraci Galvão Júnior - Juiz-Relator - 3ª Turma - Julg.: 31.08.2000 - Publ. DOE-RS: 25.09.2000).

"Curto Lapso Temporal entre Dois Contratos de Trabalho - Presunção de Fraude - Unicidade Contratual - Prescrição - A rescisão contratual seguida de readmissão em curto lapso temporal não é motivo suficiente para presumir fraude na rescisão do primeiro contrato de trabalho, mormente quando a transitoriedade da atividade é inerente à sua natureza. Deve ser comprovada eventual infração às normas que autorizam essa espécie de pac-tuação. Nesse sentido o precedente do Tribunal Superior do Trabalho que, em Incidente de Uniformização de Jurisprudência, cancelou o Enunciado nº 20: No julgamento do recurso de revista, a maioria dos Ministros da Terceira Turma desta Corte considerou impertinente presumir-se a fraude na hipótese de celebração de sucessivos contratos de trabalho com readmissão em curto espaço de tempo, em contraposição ao entendimento consignado no Enunciado nº 20 do TST, em que se registra: Resilição contratual. Não obstante o pagamento da indenização de antigüidade, presume-se em fraude à lei a resilição contratual, se o empregado permaneceu prestando serviço ou tiver sido, em curto prazo, readmitido. Em consequência, suscitou-se incidente de uniformização de jurisprudência. A Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos desta Corte, no parecer de fls. 447-448, propôs o cancelamento do teor do Enunciado. Com efeito, merece ser cancelado o Enunciado nº 20 desta Corte. O referido verbete sumular foi editado em 1970, época em que vigia o direito à indenização por antigüidade, com vistas a fazer frente à situação em que a empresa, com o intuito de obstar a aquisição pelo empregado da estabilidade decenal prevista no art. 492 da CLT, simulava a rescisão de seu contrato de trabalho. O empregado continuava a prestação dos serviços, porém com a celebração de novo contrato de trabalho. Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, com a instituição generalizada do regime do FGTS, restou revogado o art. 492 da CLT, não mais subsistindo a indenização por antigüidade, remanescendo apenas o direito adquirido daqueles que à época já haviam alcançado o direito à estabilidade ali prevista. Não obstante ser plausível que atualmente ocorram situações similares àquela em que está baseado o verbete sumular, entendo incabível a presunção de fraude à lei ali em evidência, apenas em razão da continuidade na prestação de serviços ou da readmissão do empregado em curto espaço de tempo. A fraude é, principalmente o prejuízo advindo ao trabalhador em face da rescisão contratual, devem estar objetivamente comprovados no caso concreto, incumbindo esse ônus não mais ao empregador, mas ao empregado, que, muitas vezes tem o contrato de trabalho rescindido no seu interesse. Diante do exposto, deverá ser cancelado o Enunciado nº 20 desta Corte (grifos nossos). Afastada a unicidade contratual, resta prescrito o direito de ação relativo ao primeiro contrato de trabalho extinto há mais de dois anos do ajuizamento da presente reclamatória. Recurso Ordinário do Reclamante a que se nega provimento (TRT-PR-01701-2000-022-09-00-2-ACORDAO-23362-2003 - Relator: Exmo Juiz Ubirajara Carlos Mendes - Publicado no DJPR em 24/10/03).

Readmissão do empregado na mesma função com salário inferior - Caracterização de fraude

Observado a unicidade contratual, presume-se fraude a readmissão do empregado na mesma função com salário inferior, mesmo que o empregado tenha pedido demissão no contrato de trabalho anterior, vez que, fere o princípio de irredutibilidade salarial. Hipótese de haver formalizado o segundo contrato de trabalho, este estará automaticamente nulo (art. 9º da CLT).

Contratação do novo profissional na mesma função com salário inferior

Não há nenhum impedimento legal a contratação do novo profissional na mesma função com salário inferior, desde que tenha trabalhado em outras empresas, distintas e que não sejam do mesmo grupo econômico. Salvo quando há o impedimento previsto na convenção coletiva ou acordo coletivo.

Administrativamente, no plano RH, esta prática não é recomendada. Pois, causa efeitos de frustração no trabalho (obstrução de um alcance pessoal), conseqüentemente trabalha desmotivado, aumentando o índice de turn-over e absenteísmo na empresa. Não se trata de uma regra geral, mas tem ocorrido na maioria dos casos.

Readmissão de demissionários dentro do prazo de 60 dias

Hipótese em que o empregado pede demissão, com menos de um ano de casa, e é readmitido dentro do prazo de 60 dias, as férias proporcionais não recebidas do 1º contrato são computadas no 2º contrato.

Nesse caso, o período aquisitivo de férias do 2º contrato deixa de coincidir com a data de admissão, como de costume (art. 133, I, da CLT).

Assim, no ato do novo registro, procura-se fazer uma observação, no campo de controle de férias, quanto ao período aquisitivo que difere da data de admissão.



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 frotas 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	Treinamento específico para habilitação em	Resolução nº 70, de 23/09/98, do Conselho

transportadores de produtos perigosos	sua área profissional.	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 - PPRA, 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 bialnal 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, estampos 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;	Portaria nº 8, de 30/03/07, DOU de 02/04/07

	<p>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.</p>	
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.

Nota: As empresas com mais de 100 empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (Art. 390-C da CLT).

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.