

	<h2>Rotinas de Pessoal &amp; Recursos Humanos</h2> <p>www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br - fone (11) 4742-6674</p>
---	--

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 064

11/08/2016

## Sumário:

- **ESTAGIÁRIO - GENERALIDADES**
- **CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES**



## ESTAGIÁRIO GENERALIDADES

O programa de estágio na empresa, criado pela Lei nº 6.494, de 07/12/77, DOU de 09/12/77 e atualizado pela Lei nº 11.788, de 25/09/08, DOU de 26/09/08, visa à preparação para o trabalho produtivo de estudantes que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio (a partir do 10º ano), da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental (do 1º ao 9º ano), na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

### Modalidade

O estágio, que faz parte do projeto pedagógico do curso, poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, de acordo com as diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

O estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

O estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

### Característica

O estagiário não é empregado. Portanto, não tem direitos trabalhistas (FGTS, Vale-Transporte, Seguro-Desemprego, salário mínimo, piso salarial, etc.). Não há registro na CTPS e nem anotações.

A supervisão do estágio é de inteira responsabilidade da escola, tendo o acompanhamento efetivo pelo professor orientador da escola e também pelo supervisor da empresa. Portanto, o estagiário "não tem chefe" na empresa. Não recebe ordens, e muito menos "bate o ponto", porque não está subordinado à jornada de trabalho.

Recomenda-se manter a Declaração de Dependentes para Imposto de Renda, caso o estagiário tenha dependentes, independentemente do valor da "bolsa de estudos" não estar sujeito a retenção na fonte (Instrução Normativa nº 15, de 06/02/01, DOU 08/02/01, art. 5º).

### **Requisitos**

A validade do estágio depende de contrato escrito, denominado de TERMO DE COMPROMISSO, devidamente assinados pelas partes (estudante, empresa e escola). Uma via deste contrato deverá permanecer no estabelecimento à disposição da fiscalização do trabalho, bem como manter no prontuário a matrícula e frequência regular do aluno, devidamente atestados pela escola.

Vale lembrar que o estágio tem de estar dentro da linha de formação escolar, previstas no termo de compromisso, o que significa dizer que um estudante de medicina não poderá estagiar-se em atividades contábeis da empresa. Do contrário caracteriza-se o vínculo empregatício.

O estágio posterior a conclusão do curso é admissível desde que necessário a obtenção do diploma, ou seja, ainda como tarefa escolar. No caso de estudantes estrangeiros, observar o prazo do visto temporário de estudante.

### **Intermediação (agenciamento)**

A escola, bem como a empresa, mediante condições acordadas em contrato, poderá recorrer aos serviços de agentes de integração, tendo-se as seguintes atribuições:

- identificar oportunidades de estágio;
- ajustar suas condições de realização;
- fazer o acompanhamento administrativo;
- encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;
- cadastrar os estudantes.

Do estagiário, é vedado a cobrança de qualquer valor a título de remuneração por estes serviços prestados.

O agente de integração não poderá firmar o termo de compromisso como representante de qualquer das partes.

### **Escola**

São obrigações das escolas, em relação aos estágios de seus estudantes:

- celebrar termo de compromisso com o estudante e com a empresa, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;
- avaliar as instalações da empresa e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;
- indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;
- exigir do estudante a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 meses, de relatório das atividades;
- zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;
- elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;
- comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 partes, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

### **Empresa**

As empresas, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

- celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;
- ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;
- indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 estagiários simultaneamente;
- contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;
- por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;
- manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;
- enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro poderá, alternativamente, ser assumida pela escola.

### **Jornada de atividade**

A jornada de atividade em estágio (carga-horária) será definida de comum acordo entre as três partes (escola, empresa e o aluno estagiário), devendo constar no termo de compromisso, observado-se o limite de:

- 4 horas diárias e 20 horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos,
- 6 horas diárias e 30 horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular, e
- 40 horas semanais quando o estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais.

A duração do estágio, na mesma empresa, não poderá exceder 2 anos, exceto no caso de estagiário portador de deficiência. Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

### **Remuneração - Bolsa**

O estágio poderá ser remunerado ou não, mediante o pagamento denominado de "bolsa", que serve para compensar o estudante em suas despesas pessoais, tais como: transporte, alimentação, material, saúde, etc. O valor poderá ser negociado entre as partes, não havendo piso mínimo ou máximo, bem como também a eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros.

Na hipótese de estágio "não obrigatório", é devido o pagamento da bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, bem como o auxílio-transporte (não é vale-transporte).

O único encargo da empresa para contratação de estagiário, é o seguro contra acidentes pessoais (art. 8º do Decreto nº 87.497, de 18/08/92), de qualquer companhia seguradora.

### **Recesso escolar**

Hipótese em que o estágio tenha duração igual ou superior a um ano, ao estagiário é assegurado um período de recesso de 30 dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares, sendo este remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação. Hipótese em que o estágio tenha duração inferior a um ano, os dias de recesso serão concedidos de maneira proporcional.

Observar que a referida pausa durante o estágio, não poderá ser confundida com as férias, que é de exclusividade aos empregados (regime CLT). Portanto, não há de se falar em "férias indenizadas" (vencidas ou proporcionais), nem muito menos o terço constitucional.

## Limites de contratações

A contratação de estagiários (exceto estágios de nível superior e de nível médio profissional) está limitada proporcionalmente ao quadro de pessoal da seguinte forma:

- de 1 a 5 empregados: 1 estagiário;
- de 6 a 10 empregados: até 2 estagiários;
- de 11 a 25 empregados: até 5 estagiários; e
- acima de 25 empregados: até 20% de estagiários.

Para fins de enquadramento na respectiva tabela, observar o seguinte:

- considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento\* do estágio;
- a empresa que contar com várias filiais ou estabelecimentos\*, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles;
- o cálculo do percentual, o resultado da fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

(\* Estabelecimento é uma unidade ou dependência integrante da estrutura organizacional da empresa, sujeita à inscrição no CNPJ ou no CEI, onde a empresa desenvolve suas atividades, para os fins de direito e de fato (Instrução Normativa nº 971, de 13/11/09, DOU de 17/11/09).

## Cota para deficientes

Sobre o total das vagas oferecidas pela empresa, 10% deverá ser reservado aos portadores de deficiência.

## Fiscalização

Qualquer irregularidade na contratação e na manutenção de estagiários caracteriza-se o vínculo de emprego do estudante com a empresa. Havendo a reincidência na irregularidade ficará impedida de receber estagiários por 2 anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente. Esta penalidade limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

*Estagiário - Da relação de emprego. "A finalidade essencial do estágio é propiciar ao estudante a complementação do ensino e da aprendizagem devidamente planejados, executados, acompanhados e avaliados conforme os currículos, programas e calendários escolares. Ausentes estas condições, surge o contrato de trabalho, com todos os direitos do empregado." (TRT-SP 02980167201 RO - Ac. 10ªT. 02990248808 - DOE 02/07/1999 - Rel. VERA MARTA PUBLICO DIAS)*

## INSS

O estagiário poderá inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

## Saúde e Segurança no trabalho

Ao estagiário, aplica-se a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da empresa.

## Rescisão do contrato

Com o término do curso, faz perder a condição de estudante, o que conseqüentemente perde a condição de estagiário.

Por outro lado, qualquer das partes e a qualquer momento, o estágio poderá ser interrompido, sem prévio aviso e isento de pagamento de qualquer indenização. Deve-se formalizar a comunicação junto à escola.

## Modelo de Contrato - Termo de Compromisso

TERMO DE COMPROMISSO

... (empresa) ..., estabelecida na cidade de ..., Estado de ..., doravante denominada EMPRESA, por seu representante abaixo, autoriza ..., aluno do ..., da Escola ..., doravante denominado ESTAGIÁRIO, a realizar um período de estágio nas suas dependências, estágio este que se regerá pelas normas e condições seguintes:

01. A empresa caberá a fixação dos locais, datas e horários, em que se realizarão as atividades componentes da programação de estágio, elaborada pela empresa, e que coincide com os programas de ensino de (matéria escolar), que o estagiário cursa;

02. O estagiário se obriga a cumprir fielmente a programação do estágio, comunicando em tempo hábil, a impossibilidade de fazê-lo;

03. Pelas reais e recíprocas vantagens técnicas e administrativas, a empresa sempre que possível, designará um coordenador interno de estágio;

04. São expressamente considerados como motivo justo para o não cumprimento da programação de estágio, as obrigações escolares do estagiário;

05. O estagiário se obriga a cumprir as normas internas da empresa, principalmente as relativas ao estágio, que o estagiário declara, expressamente, conhecer;

06. O estagiário responderá pelas perdas e danos conseqüentes da inobservância das normas internas ou das constantes no presente contrato;

07. O valor da bolsa de estudo será de R\$ ..., pago antecipadamente no primeiro dia útil do mês respectivo, tendo em vista que seu objetivo é o de prover o estagiário de recursos necessários para cobrir as despesas provocadas pelo estágio;

08. Quando, em razão da programação do estágio, ficar o estagiário sujeito a despesas que normalmente não teria, a empresa providenciará o seu reembolso, observadas as normas internas existentes a respeito;

09. A empresa se obriga a fazer seguro de acidentes pessoais ocorridos nos locais de estágio;

10. O estágio terá a duração de ... meses e poderá ser prorrogado por período igual, menor ou maior, mediante prévio entendimento entre as partes e a escola;

11. Tanto a empresa como o estagiário poderão a qualquer momento dar terminado o estágio, bastando um simples aviso por escrito;

12. O estagiário declara concordar com as normas internas da empresa, quanto a acompanhamento e avaliação de seu desempenho e aproveitamento;

13. O estagiário se obriga a elaborar relatório circunstanciando sobre o estágio realizado, entregando-o à empresa, através do coordenador;

14. A empresa se obriga a fornecer relatórios à escola em que estuda o estagiário, sobre a atuação do mesmo;

15. Nos termos da Lei nº 11.788, de 25/09/08, DOU de 26/09/08, o estagiário não terá, para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com a empresa, não assistindo a esta qualquer poder de punição disciplinar.

Para maior clareza, as partes firmam o presente documento em 3 vias de igual teor.

(local e data)

(carimbo e assinatura da empresa)

(estagiário)

(2 testemunhas).

### Legislação básica

- Lei nº 6.494, de 07/12/77, DOU de 09/12/77
- Decreto nº 87.497, de 18/08/92
- Resolução nº 1, de 21/01/04, DOU de 04/02/04

- Lei nº 11.788, de 25/09/08, DOU de 26/09/08

#### Notas:

- A Lei nº 6.494, de 07/12/77, DOU de 09/12/77 criou o estágio nas empresas.
- O Decreto nº 87.497, de 18/08/92, regulamentou a Lei nº 6.494, de 07/12/77, DOU de 09/12/77.
- A Resolução nº 1, de 21/01/04, DOU de 04/02/04, estabeleceu Diretrizes Nacionais para a organização e a realização de Estágio de alunos da Educação Profissional e do Ensino Médio, inclusive nas modalidades de Educação Especial e de Educação de Jovens e Adultos.
- A Resolução nº 2, de 04/04/05, DOU de 13/04/05, do Conselho Nacional de Educação, modificou a redação do § 3º do artigo 5º da Resolução CNE/CEB nº 1/2004, até nova manifestação sobre estágio supervisionado pelo Conselho Nacional de Educação. A referida alteração vinculou o estágio profissional à um curso específico de Educação Profissional (formação inicial, técnica de nível médio, ou nas formas concomitante ou subsequente de articulação com essa etapa da Educação Básica).
- A Lei nº 11.788, de 25/09/08, DOU de 26/09/08, dispôs sobre o estágio de estudantes; alterou a redação do art. 428 da CLT, e a Lei nº 9.394, de 20/12/96 (diretrizes e bases de educação nacional); revogou as Leis nºs 6.494, de 07/12/77 (regulamento do estágio), e 8.859, de 23/03/94, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20/12/96, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/08/01.



## CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES

**Além das rotinas de praxe no Departamento Pessoal, existem outras periódicas que são normalmente alvos de esquecimento. Abaixo segue-se uma lista de rotinas periódicas para checagem. Confira:**

### 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 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 - 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	NR 29 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário,

	operações de guindar.	subitem 29.3.6.7
Indústria e Comércio de Fogos de Artificio e outros Artefatos Pirotecnicos	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.

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

v

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.