

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

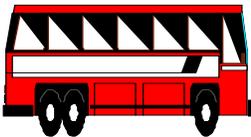
Relatório Trabalhista

Nº 075

19/09/2017

Sumário:

- VALE-TRANSPORTE - GENERALIDADES
- CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES



VALE-TRANSPORTE GENERALIDADES

Desde 17/12/85, com o advento da Lei nº 7.418, de 16/12/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87, todos empregados urbanos, inclusive o temporário e doméstico, tem direito ao Vale-Transporte.

O benefício permite que os empregados utilizem para sua locomoção no trajeto residência-trabalho e vice-versa, independentemente de sua distância (a legislação não previu o raio mínimo), sem haver a necessidade de desembolso da despesa, dentro do mês respectivo, sendo parcialmente custeado pela empresa.

O VT poderá ser utilizado em todos os meios de transporte coletivo público urbano (metrô, ônibus, trem, etc.), inclusive intermunicipal e interestadual, desde que seja operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente. Portanto, excluem-se os serviços seletivos e os especiais, inclusive as lotações clandestinas, que hoje virou uma febre nos centros urbanos (art. 3º do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87).

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 80

Transporte coletivo próprio

Se a empresa concede o transporte coletivo próprio, cobrindo todo o seu trajeto, não está obrigada a fornecer o VT. Se parcial, a parte não coberta do trajeto, deverá ser complementada pelo VT (art. 4º do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87).

O transporte coletivo próprio integra no sistema do VT (art. 33 do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87). Portanto, a empresa poderá descontar até 6% sobre o seu salário básico, mediante autorização de desconto. Não tem caráter salarial, mesmo quando gratuita.

CDTT - Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores

Para o transporte de trabalhadores contratados em qualquer atividade econômica urbana, recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem, que implique a mudança transitória, temporária ou definitiva de residência do trabalhador, é necessária a comunicação do fato ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE por intermédio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores CDTT. A Certidão Declaratória deverá ser entregue em qualquer representação da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da circunscrição do recrutamento (Instrução Normativa nº 90, de 28/04/11, DOU de 29/04/11).

Procedimentos na Admissão

Na admissão, anualmente, ou antes disso quando houver mudança de local de residência, o empregado deve assinar uma declaração, contendo:

- o seu endereço residencial;
- meio de transporte utilizado (trajeto residência-trabalho e vice-versa);
- termo de compromisso de informar a empresa sempre que houver alteração residencial;
- termo de compromisso de uso exclusivo para fins residência-trabalho e vice-versa; e
- termo de compromisso de estar ciente que a informação falsa ou uso indevido acarretará a dispensa por justa causa.

Mesmo que o empregado não venha a utilizar o VT, recomenda-se, de qualquer maneira, que o mesmo assine uma declaração confirmando a sua opção. Este documento servirá de prova, numa eventual reclamação alegando não ter recebido o VT pela empresa.

Folha de Pagamento - Desconto

O empregado participa com 6% sobre o seu salário básico ou vencimento, que é descontado no seu recibo de pagamento, e a empresa arca com a despesa excedente, isto é, o valor da diferença entre valor total gasto pelo empregado e o valor descontado de 6% sobre o seu salário (arts. 33 e 34, do Decreto nº 95.247/87).

Para efeito da base de cálculo do desconto de 6%, o Parecer Normativo SFT/MT nº 15/92 esclareceu que toma-se como o seu salário inteiro e não apenas os dias úteis do mês calendário. Para os que percebem exclusivamente pelo regime de salário-variável (tarefeiro, pecista, comissionista, gorjeta, etc.), a base de cálculo será o montante percebido no respectivo período (art. 12 do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87).

Desconto proporcional:

Nos casos de admissão e desligamento, o desconto será proporcional à quantidade de VT concedido no respectivo período (art. 10 do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87). Observar a convenção/acordo coletivo da categoria profissional, se há previsão de regra em especial.

Nos casos de afastamentos, inclusive no desligamento, o empregado deverá devolver à empresa o VT não utilizado. Caso não devolva, a empresa poderá descontar pelo valor real do custo do VT e não apenas pelo custo de 6% sobre o seu salário básico, calculado proporcionalmente.

VALE-TRANSPORTE - VALE-REFEIÇÃO - AVISO PRÉVIO REDUZIDO - DIAS NÃO TRABALHADOS INDEVIDOS - O fato gerador da concessão do vale-transporte é o ir e vir do empregado até o seu local de trabalho. Inexistindo o trabalho nos últimos sete dias do período correspondente ao aviso prévio, não há justificativa para a concessão do benefício. Idêntico raciocínio se aplica ao fornecimento dos vales-refeição, pois ausente a prestação laboral. (Ac. 1ªT: Julg: 01.07.97 - TRT-RO: 0840/97 Publ.DJ: 05.09.97 - Rev. e Red. Desig. Juíza: Terezinha Célia Kineipp Oliveira)

Exemplo:

No mês de junho, seriam entregues VTs para 24 dias úteis. Se o empregado foi admitido no dia 21, receberá apenas para 8 dias. Digamos que o seu salário seja de R\$ 900,00 mensais. Temos então, uma "regrinha de três" à ser calculada.

Calculando-se sucessivamente:

$$\begin{array}{l} 900,00 = 24 \text{ dias} \\ x = 8 \text{ dias} \\ 900,00 \times 8 = 24x \end{array}$$

Logo, a base de cálculo será:

$$x = (900,00 \times 8) : 24$$

$$x = R\$ 300,00$$

Calculando-se o desconto do VT de 6%, temos o seguinte:

$$300,00 \times 6\% = R\$ 18,00$$

Desconto - Opção pelo VT quando a despesa com transporte for inferior a 6% do salário

Mesmo que a despesa com o deslocamento do empregado seja inferior a 6% do seu salário básico, o empregado poderá optar pelo recebimento do VT. Pois, é um direito seu.

Com relação ao valor à ser descontado do empregado, o art. 11 do regulamento cita o seguinte:

" ... No caso em que a despesa com o deslocamento do beneficiário for inferior a 6% do salário básico ou vencimento, o empregado poderá optar pelo recebimento antecipado do Vale-Transporte, cujo valor será integralmente descontado (grifo nosso) por ocasião do pagamento do respectivo salário ou vencimento."

Qual o valor que o texto está se referindo?

Seria o valor dos 6% do seu salário básico ou o valor do custo de aquisição?

Assim, temos duas correntes de entendimento, os quais são:

a) Desconto de 6% sobre o seu salário básico:

Conceitualmente, o VT tem por objetivo beneficiar o empregado de menor renda e que tenha uma despesa com deslocamento relativamente alta. A legislação ao determinar o desconto de 6% sobre o seu salário, também determinou o seu ponto de equilíbrio. Assim, nesta hipótese, o percentual de desconto será sempre fixo.

Exemplo:

Se o empregado percebe um salário mensal de R\$ 2.000,00 e tem uma despesa de transporte de R\$ 80,00. O valor do desconto será de R\$ 120,00. Por outro lado, se o salário fosse de R\$ 1.000,00, o desconto seria de R\$ 60,00.

Portanto, no primeiro caso, o empregado com maior renda não terá nenhuma vantagem econômica em optar pelo VT, vez que, o valor do desconto será maior que o valor do VT. Já para o segundo, com menor renda, torna-se vantajoso, porque a empresa deverá arcar com a diferença de R\$ 20,00.

"VALE-TRANSPORTE. REQUERIMENTO POR ESCRITO - Lei 7.418/85. Se o reclamante não requereu por escrito a concessão de vale-transporte, inviável é a condenação da empresa sob essa rubrica. A concessão do referido benefício foi instituída pela Lei 7.418/85 e regulamentada pelo Decreto 95.247/87, este em seu art. 7º, exige que o empregado deve informar, por escrito, o endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa, bem como a atualização, anualmente, dessas informações ou sempre que houver alterações (incisos I e II e § 1º). Também deve firmar compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para o fim ali determinado, sob pena de falta grave (§§ 2º e 3º). Diante disso, somente a declaração de qual o transporte utilizado não supre as exigências acima mencionadas, ainda mais considerando que a concessão do vale-transporte autoriza até mesmo desconto no salário do empregado, o que, na dicção do art. 462 da CLT, deve ser feito expressamente. Por outro lado, o empregado pode não ter interesse pela utilização do vale, até porque o desconto de seis por cento relativo à sua participação pode ultrapassar os gastos do transporte utilizado (grifo nosso), ou mesmo porque use o seu próprio veículo, ou ainda porque não lhe interessa a concessão nos termos do art. 11 daquele Decreto. Assim, imperativo é que o empregado requeira o benefício com vistas no que dispõe o multicitado Decreto e somente depois de requerido o empregador está obrigado a fornecê-lo. Revista patronal conhecida e provida." (TST/RR 103632/94, Ac. 3ª T. - Rel. Min. ROBERTO DELLA MANNA, - DJ 04.08.95).

b) Desconto pelo custo de aquisição:

Na hipótese anterior, há uma presunção de que a empresa obterá uma lucratividade na distribuição do VT aos seus empregados, pela diferença entre o "valor descontado" e o "valor do custo de aquisição", pelo que é vedada pela legislação trabalhista. Assim, nesta hipótese, o valor é descontado integralmente pelo seu "custo de aquisição", e não com base de 6% sobre o seu salário (art. 9º do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87).

Exemplo:

Se o empregado percebe um salário mensal de R\$ 2.000,00 e tem uma despesa de transporte de R\$ 80,00. O valor do desconto será de R\$ 80,00, e não de R\$ 120,00, prevalecendo o menor valor em benefício ao empregado.

Sob o nosso ponto de vista, recomenda-se a opção "b".

Combustível

Denominados de ticket ou vale combustível, é prática de algumas empresas fornecer este tipo de benefício aos seus empregados que não optam pelo recebimento do VT, porque utilizam-se de seus veículos próprios para locomoção até a empresa.

O benefício não integra ao sistema do VT e nem tem natureza salarial(*), mesmo quando não descontado do empregado, porque apenas repara os gastos com parte da manutenção do seu veículo. Se a empresa desconta, parcial ou integralmente, é necessário que o empregado autorize o desconto em folha de pagamento (modelo). Recomenda-se nunca pagar em dinheiro, mesmo a título de reembolso, porque pode virar salário.

(*) Não tem natureza salarial, desde que o benefício seja estendido, de forma coletiva, aos empregados que não optaram pelo recebimento do VT e que comprovem utilizar o seu veículo próprio para locomoção residência-trabalho e vice-versa. Se a empresa favorecer o benefício apenas para alguns empregados e/ou conceder o benefício sem haver a comprovação do uso do veículo próprio para a respectiva finalidade, o benefício torna-se uma vantagem econômica ao empregado de natureza gratificativa (caracterização da natureza salarial).

(...) Ticket Combustível - Salário-Utilidade. O ticket combustível não tem natureza salarial, presta-se apenas a indenização de gastos com parte da manutenção do veículo (...) (TRT/SP - 36091200290202007 - RO - Ac. 2ªT 20030210393 - Rel. ROSA MARIA ZUCCARO - DOE 27/05/2003)

COMBUSTÍVEL COMO SALÁRIO INDIRETO. Essa rejeição é mera questão de bom senso. O valor dado pela reclamada para fins de combustível não possui natureza salarial. O escopo dessa verba era permitir ao reclamante, em face de seus deslocamentos, que pudesse ter condições de abastecer o veículo e prestar os seus serviços. O fato de não haver prestação de contas, em hipótese alguma desconfigura o caráter indenitário da verba, já que não se pode negar, diante das provas do autos, que o reclamante era obrigado a executar diariamente as tarefas a ele entregues. E nessa execução, rodava vários quilômetros, necessitando do combustível. Rejeito o apelo do reclamante (TRT/SP - 02144200390202007 - RO - Ac. 4ªT 20030361731 - Rel. FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO - DOE 01/08/2003).

Vale-Transporte em dinheiro

De acordo com o art. 5º do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87, a empresa não poderá substituir o VT por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, ressalvado a hipótese em que ocorra a falta ou insuficiência de estoque de VT, necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema.

Se a empresa concede o VT em dinheiro (mesmo por força de Acordo/Convenção Coletiva), comete três erros. O primeiro, transforma o VT/dinheiro em salário "in natura", arcando com encargos sociais e integrando aos salários. O segundo, não está cumprindo a legislação do VT, sujeito a atuação fiscal, multa de 160 UFIR por empregado, dobrada na reincidência (art. 3º, Lei 7.855/89). O terceiro, não poderá deduzir como despesa operacional no Imposto de Renda, portanto perde o incentivo fiscal.

Se a empresa fornece "passes" ao empregado, ao invés do autêntico VT, comete o mesmo erro do pagamento em dinheiro, citado anteriormente.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 3

Critério no período de 16 a 24 de fevereiro de 2006

A Medida Provisória nº 280, de 15/02/06, DOU de 16/02/06 alterou a legislação do Vale-Transporte, facultando a empresa de conceder o VT em dinheiro, até o limite de 6% do limite máximo do salário-de-contribuição da Previdência Social, não podendo ser cumulativo com VT normal. Isto é, não poderá ser misto (VT/normal + VT/dinheiro).

Exemplo:

Considerando o teto previdenciário atual de R\$ 2.668,15, calculando 6% = R\$ 160,09

Assim, temos dois critérios:

- a) para os valores do VT até R\$ 160,09, opcionalmente poderão ser pagos em dinheiro;
- b) para valores a partir de R\$ 160,10, o critério continua inalterado (procedimento usual).

Revogação:

Em 24/02/06, a Medida Provisória nº 283, de 23/02/06, DOU de 24/02/06, revogou o art. 4º da Medida Provisória nº 280, de 15/02/06, DOU de 16/02/06. Portanto, a pretensão do pagamento em dinheiro teve curta vida.

O uso indevido do Vale-Transporte

É público e notório que o VT já é uma espécie de moeda corrente no meio comercial. Pois, com ele, compra-se qualquer coisa, bebidas, cigarros, joga-se no "bicho", etc. Em alguma esquina pode-se encontrar até o "cambista" que troca o VT por dinheiro. Na empresa, o empregado pega o VT no RH e dirige-se até o estacionamento da empresa para pegar o seu veículo.

Afinal, quem deve fiscalizar o uso correto do VT ?

O regulamento do VT reza apenas que " A declaração falsa ou o uso indevido do Vale-Transporte constituem falta grave " (§ 3º, art. 7º, Decreto nº 95.247, de 17/11/87, DOU de 18/11/87). Assim, sobrou para a empresa fiscalizar o uso correto do VT, utilizando-se a dispensa por justa causa como forma de punição.

Sob o nosso ponto de vista, o dispositivo legal coloca a "carroça na frente do burro". Pois, o alcance da empresa limita-se apenas ao empregado, quando o problema maior está centrado no "receptador", como ocorrem nos casos de mercadorias roubadas, piratas, etc. Assim, enquanto existir o comércio ilegal, não será a dispensa do empregado, por justa causa, que irá resolver o problema do VT na sua essência.



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 - PPRRA, 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, 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; 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 (bienio).	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.