



Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br sato@sato.adm.br fone/fax (11) 4742-6674

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

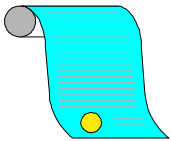
Relatório Trabalhista

Nº 047

13/06/2005

Sumário:

- **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - GENERALIDADES**
- **CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES**



CONTRATO DE EXPERIÊNCIA GENERALIDADES

Denomina-se contrato de experiência, aquele destinado a permitir que a empresa, durante um certo tempo, verifique as aptidões do empregado, tendo em vista a sua contratação por prazo determinado.

O prazo que a empresa tem para avaliar suas aptidões é de 90 dias no máximo, podendo ser prorrogado apenas uma só vez respeitado o limite de 90 dias.

Portanto, na hipótese em que o empregado está sendo readmitido na mesma função e tendo trabalhado como temporário e posteriormente efetivado, não cabe nessa situação o contrato de experiência, uma vez que o empregador teve a sua oportunidade de conhecer suas aptidões no serviço.

Registro

Algumas empresas desinformadas chegam até mesmo a acreditar que é desnecessário o registro do empregado (anotações na ficha/livro e CTPS) durante o período de experiência, como se fosse um teste no trabalho.

Há uma grande distinção entre “período de experiência” e “teste”. O primeiro, tem vínculo empregatício. Pois, tem subordinação horária e hierárquica, além de receber salários. O segundo, não tem nenhum vínculo, sequer o compromisso de permanecer na empresa.

Assim, como requisito de validação do contrato de experiência, é necessário que o empregado esteja devidamente registrado, compreendendo anotações na CTPS e no sistema de registro de empregados (livro, ficha ou sistema informatizado).

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO NA CTPS. NULIDADE.

A CLT estatui a nulidade absoluta dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos naquela Consolidação (art. 9º). E como se sabe, distingue-se a nulidade absoluta, entre outros aspectos, pelo fato de que não pode ser suprida judicialmente. Logo, se a anotação da condição especial do contrato de experiência, em CTPS, constitui requisito essencial à validade do ato, como previsto em lei, sua falta acarreta necessariamente a nulidade do ajuste e o conseqüente reconhecimento da contratação sob a condição ordinária da duração por prazo indeterminado. (TRT-SP 02980559975 - RO - Ac. 08ªT. 19990634427 - DOE 14/12/1999 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

Vantagens

Por dois motivos, tornam-se vantajosos para a empresa, a opção pelo contrato de experiência, os quais são:

- o empregado não tem direito à estabilidade no emprego, quando há a terminação normal do contrato; e
- o empregado não tem direito ao aviso prévio, mesmo havendo a interrupção por iniciativa do empregador.

Por outro lado, se ocorrer a interrupção antes do seu término normal, a parte que tomar iniciativa deverá indenizar a outra, pela metade do período que faltar do contrato. É o que determina o art. 479 da CLT (iniciativa da empresa) e o art. 480 da CLT (iniciativa do empregado).

Exemplo:

Um empregado com contrato de experiência de 30 dias, interrupção no 20º dia, portanto faltando 10 dias: a parte que interromper deverá indenizar a outra parte pela metade do período que faltar, isto é, 5 dias de salários (10 dias : 2 = 5 dias).

Mais um detalhe, se a interrupção for promovida pela empresa, há ainda a multa rescisória à ser paga ao empregado.

Hipóteses em que o torna-se indeterminado

O contrato de experiência poderá tornar-se automaticamente um contrato por prazo indeterminado quando:

- ultrapassar naturalmente o vencimento do contrato de experiência (art. 451, CLT);
- utilizar cláusula assecuratória que possibilita a rescisão pelas partes antes do término (art. 481, CLT);
- elaborar contrato que suceder, dentro de 6 meses, a outro contrato por prazo determinado (Art. 452 da CLT)

Recomendações:

- quando o contrato termina na sexta-feira, e o empregado trabalha em regime de compensação de horas semanais compensando o sábado, nesta última semana deverá trabalhar em seu horário normal (sem a compensação), pois do contrário, torna-se indeterminado, porque ultrapassa o término;
- quando o contrato termina num dia em que não há expediente de trabalho, a comunicação deverá ocorrer no último dia de expediente de trabalho porém no conteúdo da carta deverá constar a data real do término, não importando se ocorrer num feriado ou no domingo, datas em que não há expediente de trabalho;
- quando o empregado falta (justificada ou injustificadamente) no dia do término, manda-se uma carta registrada ou então um fonograma (serviço Telesp 135) em ambas as situações, a empresa deverá obter uma cópia confirmatória do recebimento, ou então manda-se alguém na residência para entregar a carta.

Cláusula assecuratória:

Ao elaborar o contrato de experiência, deve-se tomar alguns cuidados especiais, pois poderá tratar-se de um contrato por prazo indeterminado, que conseqüentemente, aumentará o ônus da empresa.

Frases inúteis, como abaixo citamos, são comuns nos formulários padronizados adquiridos no comércio:

" ... qualquer das partes poderá rescindir o referido contrato de experiência, a qualquer momento, antes mesmo do término normal, sem ônus para ambas as partes. "

O referido texto, ao mesmo tempo em que firma a predeterminação do prazo, também estipula a indeterminação. Porque, antes mesmo de ocorrer a terminação, a cláusula já permite a quebra do contrato, por qualquer das partes.

Deslocamento do término no contrato por prazo determinado

No contrato de experiência, teoricamente, tanto a suspensão e a interrupção deslocariam-se o termo final do contrato, isto é, quando o empregado retornasse ao emprego, completaria o tempo restante do seu afastamento. Porém, esta não é a regra a ser aplicada, com base no § 2º do artigo 472 da CLT, que prevê o ajuste entre as partes dos efeitos do afastamento nos contratos a prazo. Assim, se as partes previamente ajustarem o deslocamento do período, então será válida. Por outro lado, não havendo tal ajuste, seja interrupção ou suspensão, o contrato estará extinto no seu término.

Termo de prorrogação

O termo de prorrogação deverá ser anotado na CTPS, condição importante para validação (arts. 9º e 29 da CLT)

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Prorrogação e suspensão - Contrato de experiência. Prorrogação

"A prorrogação do contrato de experiência deve ser obrigatoriamente anotada na CTPS do empregado, por tratar-se de contrato que envolve condição especial, nos termos do artigo 29 da CLT." (TRT-SP 02990321165 - RO - Ac. 10ªT. 20000411463 - DOE 01/09/2000 - Rel. HOMERO ANDRETTA)

Da mesma maneira, como é exigido na CTPS, também é necessário anotar no contrato de experiência.

Exemplo:

TERMO DE PRORROGAÇÃO:

Por mútuo acordo entre as partes, fica o presente contrato de experiência, que deveria vencer nesta data, prorrogado até ___/___/___.

(assinatura - empregadora)

(assinatura - empregado)

(assinaturas de 2 testemunhas).

Algumas empresas adotam o termo de prorrogação "automática", evitando-se o trabalho de lembrar da agenda, bem como de colher novas assinaturas, na ocasião do primeiro vencimento.

Exemplo:

O presente contrato terá validade por 30 dias, vencendo-se no dia, continuando a prestação de serviços, entender-se-á prorrogado automaticamente por mais 60 dias, vencendo-se no dia

Muito embora seja uma prática comum entre empresas, alguns tribunais têm entendido que trata-se de um só período de 90 dias, não distinguindo os dois períodos em separado, em função da ausência da prorrogação expressa no documento, na ocasião do primeiro vencimento. Assim, olhando o exemplo anterior, ao desligar o empregado no 30º dia, imagina-se haver a terminação normal do contrato de experiência, quando em verdade, estará ocorrendo a "interrupção do contrato". Conseqüentemente, a empresa deverá pagar a indenização do art. 479 da CLT, equivalente a metade dos dias que faltavam para o término, que no nosso exemplo seria de 30 dias (isto é, $60 : 2 = 30$ dias). Além desta indenização, deve-se pagar também a multa rescisória.

Assim, recomendamos que a prorrogação seja expressa no documento, partindo-se de um ritual por fases. Isto é, vencido o primeiro período, nesta data, prorroga-se para o segundo e último período, utilizando-se do termo de prorrogação em separado (e não de maneira automática).

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. PRORROGAÇÃO. NULIDADE.

A prorrogação do contrato de experiência, se e quando existente, há de ser feita expressamente. Sem valor (art. 9º, CLT) cláusula inserida no contrato e que sequer foi devidamente preenchida, considerando prorrogada a experiência até o limite do art. 445 da CLT. (TRT-SP 02990335077 - RO - Ac. 05ªT. 20000337883 - DOE 14/07/2000 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA)

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. CLÁUSULA DE PRORROGAÇÃO TÁCITA. INVALIDADE.

Tem-se por inválida a cláusula de prorrogação tácita inserida em contrato de experiência, operante na hipótese de ausência de manifestação em contrário de qualquer das partes. Tratando-se de modalidade contratual sabidamente desvantajosa para o empregado, a prorrogação, quando avençada, deve ser expressa, sob pena de transmutação do contrato de experiência em pacto por prazo indeterminado. (TRT-SP 19990578748 RO - Ac. 08ªT. 20010198100 - DOE 22/05/2001 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Prorrogação e suspensão. Contrato de experiência.

É válido o contrato de experiência em que se ajustou cláusula automática de prorrogação da prestação dos serviços. (TRT-SP 20000526511 RS - Ac. 06ªT. 20000583205 - DOE 24/11/2000 - Rel. RAFAEL E. PUGLIESE RIBEIRO)

Modelos

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Entre a empresa ..., com sede em ... à Rua ..., nº ..., doravante designada EMPREGADORA e ..., portador da CTPS nº ... série ..., a seguir chamado apenas EMPREGADO, e celebrado o presente CONTRATO DE EXPERIÊNCIA, que terá vigência a partir da data de início da prestação de serviços, de acordo com as condições a seguir especificadas:

1. Fica o EMPREGADO admitido no quadro de funcionários da EMPREGADORA para exercer as funções de ..., mediante a remuneração de R\$... por mês (ou por hora).

A circunstância, porém, de ser a função especificada não importa na intransferibilidade do EMPREGADO para outro serviço, no qual demonstre melhor capacidade de adaptação desde que compatível com sua condição pessoal.

2. O horário de trabalho será anotado na sua ficha de registro e a eventual redução da jornada, por determinação da EMPREGADORA, não inovará este ajuste, permanecendo sempre íntegra a obrigação do EMPREGADO de cumprir o horário que lhe for determinado, observando o limite legal.

3. Obriga-se também o EMPREGADO a prestar serviços em horas extraordinárias, sempre que lhe for determinado pela EMPREGADORA, na forma prevista em lei. Na hipótese desta faculdade pela EMPREGADORA, o EMPREGADO receberá as horas extraordinárias com o acréscimo legal, salvo a ocorrência de compensação, com a conseqüente redução da jornada de trabalho em outro dia.

4. Aceita o EMPREGADO, expressamente, a condição de prestar serviços em qualquer dos turnos de trabalho isto é, tanto durante o dia como a noite, desde que sem simultaneidade, observadas as prescrições legais reguladoras do assunto, quanto à remuneração.

5. Fica ajustado nos termos do que dispõe o § 1º do art. 469, da Consolidação das Leis do Trabalho, que o EMPREGADO aceitará ordem emanada da EMPREGADORA para a prestação de serviços tanto na localidade de celebração do Contrato de Trabalho, como em qualquer bairro ou cidade, capital ou território nacional, quer essa transferência seja transitória, quer seja definitiva.

6. No ato da assinatura deste contrato, o EMPREGADO recebe o Regulamento Interno da Empresa cujas cláusulas fazem parte do Contrato de Trabalho, e a violação de qualquer delas implicará em sanção, cuja graduação dependerá da gravidade da mesma, cominando com a rescisão do contrato por justa causa.

7. Em caso de dano causado pelo EMPREGADO, fica a EMPREGADORA, autorizada a efetivar o desconto da importância correspondente ao prejuízo, o qual fará, com fundamento no parágrafo único do art. 482 da CLT, já que essa possibilidade fica expressamente prevista em contrato.

8. O presente contrato, tem início a partir de __/__/__ e término no dia __/__/__, sendo celebrado para as partes verificarem reciprocamente, a conveniência ou não de vincularem em caráter definitivo a um contrato de trabalho. A empresa passando a conhecer as aptidões do EMPREGADO e suas qualidades pessoais e morais; o EMPREGADO verificando se o ambiente e os métodos de trabalhos atendem à sua conveniência.

9. Na hipótese deste ajuste transformar-se em contrato de prazo indeterminado, pelo decurso do tempo, continuarão em plena vigência as cláusulas de 01 a 07, enquanto durarem as relações do EMPREGADO com a EMPREGADORA.

E por estarem de pleno acordo, as partes contratantes, assinam o presente Contrato de Experiência em 2 vias, ficando a primeira em poder da EMPREGADORA, e a segunda com o EMPREGADO, que dela dará o competente recibo.

São Paulo __/__/__

(assinatura - empregadora)

(assinatura - empregado)

(assinaturas de 2 testemunhas)

TERMO DE PRORROGAÇÃO:

Por mútuo acordo entre as partes, fica o presente contrato de experiência, que deveria vencer nesta data, prorrogado até __/__/__.

(assinatura - empregadora)

(assinatura - empregado)

(assinaturas de 2 testemunhas).

ANOTAÇÕES NA CTPS

Na página de "Anotações Gerais" da CTPS, deverá ser transcrito ou carimbado, com o seguinte termo:

" Em ___/___/___ foi firmado o Contrato de Experiência pelo prazo de ... dias, conforme documento em nosso poder, tendo-se o término no dia ___/___/___, podendo ser prorrogado por mais ... dias. "

(local e data)

(carimbo e assinatura da empresa).

" Em ___/___/___, o Contrato de Experiência firmado em ___/___/___, foi prorrogado por mais ... dias, tendo-se o término em ___/___/___, "

(local e data)

(carimbo e assinatura da empresa).

Acompanhamento do funcionário na experiência

Um funcionário mal selecionado e mal integrado, com certeza, terá uma vida curta na empresa. Não é interessante à administração da empresa, que o funcionário tenha uma vida curta, pois para admiti-lo a empresa teve várias despesas, tais como: despesas de recrutamento, de seleção, de admissão, de adaptação do novo funcionário, etc.

Cabe todo o profissional de Administração de Pessoal, fazer um "feed-back" (reavaliação) no seu processo de integração de um novo funcionário.

Para se saber sobre o resultado, utilize o formulário abaixo.

MODELO

NOME DO FUNCIONÁRIO:

CARGO:

SETOR:

DATA:

01. Ao ingressar na empresa você recebeu informações com relação às normas internas ?

- sim
- não

De quem ?

Essas informações foram:

- suficientes
- insuficientes

Se insuficientes, faltaram:

- informações de ordem técnica
- informações de ordem administrativa

Quais ?

02. Você recebeu ou recebe algum treinamento/ou orientação para executar seu trabalho ?

- sim
- não

De quem ?

Essa orientação foi:

- suficiente
- insuficiente

Se insuficiente, o que faltou ?

03. Você apresentou dificuldades para adaptar-se ao ambiente de trabalho ?

- sim
- não

Quais ?

Você acredita que sua adaptação está sendo:

- rápida
- lenta
- regular

04. Como é o seu relacionamento com seus colegas ?

- ótimo
- bom
- regular
- ruim

Relacionamento com chefe imediato:

- ótimo
- bom
- regular
- ruim

05. Quanto ao seu desempenho:

- ótimo
- bom
- regular
- ruim

06. Quando você tem alguma dúvida ou dificuldades no trabalho, qual é sua atitude ?

- resolve sozinho
- solicita ajuda ao colega
- dirige-se ao chefe imediato
- nunca pede ajuda

E como você é atendido(a):

07. No seu grupo de trabalho:

- existe cooperação espontânea
- não existe cooperação
- existe cooperação quando solicitado

08. Você está desempenhando seu trabalho conforme o método já utilizado pela empresa ou criou seu próprio método ?

No segundo caso, houve maior rendimento ?

- sim
- não

Justifique:

09. Seu chefe mantém diálogo com você a respeito de seu trabalho, permitindo-lhe expor suas idéias, dificuldades, etc. ?

- sim
 não

Se não, por que você acha ?

10. Em que você adaptou-se mais facilmente ?

No que foi mais difícil sua adaptação ?

11. Você está satisfeito com o trabalho que executa ?

- sim
 não

Se não, por quê ?

12. Em que, a Administração de Pessoal poderia auxiliá-lo(a) ?

13. Tem alguma crítica ou sugestão a fazer em relação a empresa ?

(assinatura do funcionário)

ANEXO

MODELO DE CARTA DIRIGIDA AO FUNCIONÁRIO

Local e data

Prezado(a)

Funcionário(a)

Ref.: " ACOMPANHAMENTO DE FUNCIONÁRIO NA EXPERIÊNCIA "

Anexo à presente, estamos encaminhando um questionário para que você responda à Administração de Pessoal/Recursos Humanos.

O nosso objetivo é saber de como está se sentindo nesta NOVA CASA de trabalho.

Nossa meta principal é dar-lhe o melhor aconselhamento durante a sua vida profissional na empresa.

Portanto, procure identificar-se e ser tão objetivo, sincero e honesto, quanto lhe for possível, retratando fielmente as perguntas. Pois, este documento de avaliação será de grande importância para o seu desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional.

Leia com atenção e responda a todas as perguntas. Posteriormente, entregue ao Depto. de Administração de Pessoal, aos cuidados do Sr. ... no prazo máximo de 5 dias.

Caso haja alguma dúvida nas respostas, procure entrar em contato com o ramal interno nº ... ou ainda pessoalmente, mediante autorização do seu superior hierárquico.

Gratos pela colaboração.

Atenciosamente,

Administração de Pessoal.



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 MEDICINA DO TRABALHO:

- Implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - NR 9;
- Implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - 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 - PPR, 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	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)

	"empregados autorizados" com treinamento de primeiros socorros (situação de emergência).	
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 - Ítens 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: Os planos de exercício de alerta deverão ser preparados como se fossem para um caso real 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

OBSERVAÇÕES GERAIS:

- **Sindicato - Contribuições:**

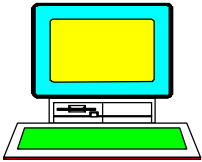
Observar os prazos determinados pelos sindicatos, quanto ao recolhimento da Contribuição Confederativa, Mensalidades de Associados e Contribuições Assistenciais previstas nos Acordos/Convenções Coletivas da categoria profissional, inclusive da categoria diferenciada;

- **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.



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: www.sato.adm.br"