



## 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 041

22/05/2006

### Sumário:

- TRABALHADOR EVENTUAL - DIARISTA
- CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES



## TRABALHADOR EVENTUAL DIARISTA

O trabalhador eventual, popularmente conhecido como "diarista", é a pessoa física que presta serviços de natureza urbana ou rural, descontínua e/ou eventual, por conta própria, sem subordinação, recebendo pelo seu dia ou hora trabalhada. Trata-se de um trabalhador autônomo, inclusive para fins previdenciários (art. 9º, inciso V, do RPS/99).

Esta mão-de-obra é muito utilizada no meio rural e doméstico. Curiosamente (ou erroneamente) o art. 65 da CLT utilizou o termo "empregado diarista", em sua única aparição, para referenciar o cálculo do salário-hora. Não há nenhuma definição, clara e precisa, no conteúdo da CLT. Mesmo porque, não haveria como definir. O empregado (CLT) está subordinado ao cumprimento de uma jornada de trabalho, tendo a sua frequência não eventual. E, portanto, seria incompatível adequar ao sistema CLT de acordo com a natureza de trabalho do "diarista".

### Rural

Na atividade rural temos a figura típica dos "paus-de-arara", "bóias-frias" e dos "chapas". Estes, prestam serviços diários à uma ou outras fazendas, não havendo fixação em nenhuma delas, e recebem pelo seu dia ou hora trabalhada. Tem curta duração, é ocasional. Não há nenhuma vinculação empregatícia. No entanto, o assunto é bastante controvertido. Porque, pela sua natureza de trabalho (mão-de-obra desqualificada), sempre haverá alguém para determinar ordens de serviço (faça isso, faça assim, ou faça aquilo). Portanto, há presença da "subordinação", um dos requisitos de relevância para caracterização do vínculo empregatício, alvo de inúmeras reclamações na Justiça do Trabalho. Há necessidade de regulamentar esta mão-de-obra.

"Bóia-fria. Contrato de Trabalho. Para a configuração do contrato de trabalho não se exige a prestação diária de serviços, basta que haja o estado de subordinação" (TRT-PR, 9ª R., RO 873/78, por maioria, José Luiz M. Cacciari, ac. 556/79, 05/04/79, DJPR 16/04/79).

"O trabalhador chamado "chapa", desde que preste serviço permanente e contínuo e receba remuneração com sujeição à fiscalização, é empregado dentro do conceito legal" (Ac. da 3ª Turma do TST, RR 3.845/65, Rel. Min. Hildebrando Bisaglia).

## Doméstico

---

Na atividade doméstica referenciamos a personagem "Marinete", eficiente "diarista", interpretada pela atriz Cláudia Rodrigues no programa "A Diarista" exibida pela Rede Globo, que retrata o dia-a-dia de uma "diarista", recheado de bom humor. No seu cartão de visita: "Limpo, passo, lavo ...".

No campo trabalhista o humor é deixado de lado. Pois, na Justiça do Trabalho são inúmeras as reclamações envolvendo pedidos de vínculo empregatício feitos por diaristas que prestam serviços a uma família. A questão está centrada ao interpretar a diferença entre "empregada doméstica" e "diarista".

O art. 1º da Lei nº 5.859/72, assim definiu o empregado doméstico:

*"Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei."*

Por eliminação, observando os grifos, sobra a "natureza contínua", vez que ambos atendem demais requisitos. Lembrando também que ambos podem ser horistas, diaristas, semanistas, quinzenalistas ou mensalistas. Portanto, a distinção não está na forma de pagamento.

A "natureza contínua" é quando não existe a interrupção do trabalho, não é esporádico, de maneira que o trabalho seja executado ao longo da semana, havendo a continuidade nas semanas seguintes. Assim é caracterizado o empregado doméstico.

Por outro lado, a "diarista":

- presta esporadicamente serviços à uma ou outras famílias;
- estabelece os dias da semana a serem trabalhados;
- organiza a sua própria agenda de trabalho, de acordo com a localização do cliente;
- cobra os seus prestativos mediante uma remuneração muito maior do que a prevista para a doméstica registrada;
- decide se não quiser mais prestar serviços para este ou aquele cliente, sem avisá-lo com antecedência ou submeter-se a nenhuma formalidade, já que é de sua conveniência, pela flexibilidade de que goza, não manter um vínculo estável e permanente com um único cliente;
- etc.

Observando este perfil, evidentemente, inexistente a caracterização do vínculo empregatício. Trata-se de uma trabalhadora autônoma.

Jurisprudência:

*"Diarista. Ausência de vínculo empregatício. Não há vínculo empregatício quando a empregada trabalha de forma não contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial destas, e pode estabelecer os dias da semana a serem trabalhados de modo a laborar em várias outras residências mediante uma remuneração muito maior do que a prevista para a doméstica registrada. Recurso provido parcialmente". (Acórdão unânime da 2ª Turma do TRT da 10ª Região - RO 2.086/2000 - Rel. Juiz Mário Macedo Fernandes Caron - DJU 3 de 1º.12.2000, pág.25)*

*"O reconhecimento do vínculo empregatício do doméstico está condicionado à continuidade na prestação dos serviços, não se prestando ao reconhecimento do liame a realização de trabalho durante alguns dias da semana (in casu três), considerando-se que, para o doméstico com vínculo de emprego permanente, a sua jornada de trabalho, geral e normalmente, é executada de segunda-feira a sábado, ou seja, seis dias na semana, até porque foi assegurado ao doméstico o descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (CF, art. 7º, XV, parágrafo único). No caso, é incontroverso que a Reclamante somente trabalhava três vezes por semana para a Reclamada, não havendo como reconhecer-lhe o vínculo empregatício com a ora Recorrida, pois, nessa hipótese, estamos diante de serviço prestado na modalidade". Recurso de Revista 776.500/2001.*

*"O caráter de eventualidade do qual se reveste o trabalho do diarista decorre da inexistência de garantia de continuidade da relação. O diarista presta serviço e recebe no mesmo dia a remuneração do seu labor, geralmente superior àquilo que faria jus se laborasse continuamente para o mesmo empregador, pois nele restam englobados e pagos diretamente ao trabalhador os encargos sociais que seriam recolhidos a terceiros. Se não quiser mais prestar serviços para este ou aquele tomador dos seus serviços não precisará avisá-lo com antecedência ou submeter-se a nenhuma formalidade, já que é de sua conveniência, pela flexibilidade de que goza, não manter um vínculo estável e permanente com um único empregador, pois tem variadas fontes de renda, provenientes dos vários postos de serviços que mantém. Recurso de Revista conhecido e desprovido." Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-776.500/2001.7.*

*"Diarista. Ausência de vínculo empregatício. Não há vínculo empregatício quando a empregada trabalha de forma não contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial destas, e pode estabelecer os dias da semana a serem trabalhados de modo a laborar em várias outras residências mediante uma remuneração muito maior do que a prevista para a doméstica registrada. Recurso provido parcialmente". (Acórdão unânime da 2ª Turma do TRT da 10ª Região - RO 2.086/2000 - Rel. Juiz Mário Macedo Fernandes Caron - DJU 3 de 1º.12.2000, pág.25)*

*"Faxineira. Vínculo empregatício. Não caracterização. A relação de emprego como doméstica não se caracteriza quando os serviços de limpeza e/ou faxina em residência familiar não são solicitados com regularidade, e admitem, nos impedimentos de uma faxineira, a substituição por outra e, ainda, existindo o desenvolvimento do trabalho em várias residências, concomitantemente. Por não comprovada a presença dos requisitos necessários para a configuração da relação de trabalho nos moldes da legislação consolidada (arts. 2º e 3º), a improcedência do pedido deve ser mantida." (Acórdão unânime da 3ª Turma do TRT da 15ª Região - RO 003762/1999-5 - Rel. Juiz Mauro César Martins de Souza - DJ SP II de 30.05.2000, pág. 49)*

*"Empregada doméstica. Inexistência de relação empregatícia. Não se há falar em continuidade - requisito legal exigido na relação de emprego doméstico - se a reclamante é lavadeira, prestando serviços a favor do reclamado apenas uma vez por semana (Inteligência art. 1º, da Lei 5.859/72)." (Acórdão unânime da 5ª Turma do TRT da 3ª Região - RO 13.030/98 - Rel. Juiz Fernando Antônio de Menezes Lopes - DJ MG de 10.04.99, pág. 23)*

*"A jurisprudência é ampla na distinção entre o trabalho doméstico e o de diarista (faxineira, lavadeira, passadeira ou arrumadeira) intermitente. O primeiro, no conceito legal, é quem presta serviços de natureza contínua, de finalidade não lucrativa, à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, o segundo, de acordo com a Lei 5.859/72, em princípio não se encontra sob a proteção da legislação do primeiro, mesmo que compareça certos dias da semana, ante a descaracterização do serviço 'de natureza contínua'." (Acórdão unânime da 4ª Turma do TRT 1ª Região - RO 24.486/95 - Rel. Juíza Maria de Lourdes Sallaberry - DJ RJ II de 22.01.98, pág. 103)*

*"Diarista - Eventualidade - Inexistência de rela de emprego doméstico - Um dos pressupostos do conceito de empregado doméstico é a continuidade, inconfundível com a não- eventualidade exigida como elemento da relação jurídica advinda do contrato de emprego firmado entre empregado e empregador." (Acórdão unânime da 2ª Turma do TRT da 3ª Região -10.557/97 - Rel. Juiz Carlos Alves Pinto - DJ MG 30.01.98, pág. 09)*

*"Doméstica: trabalho em dias alternados; doméstica que trabalha duas ou três vezes por semana, fazendo serviços próprios de manutenção de uma residência é empregada e não trabalhadora eventual, pois a habitualidade caracteriza-se prontamente, na medida em que seu trabalho é desenvolvido em dias alternados, verificando-se uma intermitência no labor, mas não uma descontinuidade; logo, estando plenamente caracterizada a habitualidade, subordinação, pagamento de salário, pessoalidade, declara-se, sem muito esforço, o vínculo empregatício." (Acórdão unânime da 7ª Turma do TRT da 2ª Região - RO 02970252508 - Rel. Juíza Rosa M Zuccaro - DO SP de 12.06.98, pág. 189)*

*"Doméstico de atividade intermitente/diarista - Conceito - No conceito legal, os serviços do doméstico devem ter a natureza contínua, o que por si só não afasta a prestação intermitente, amplamente reconhecida no âmbito do empreendimento lucrativo. As particularidades de usos e costumes que diferenciam o meio empresarial do familiar, entretanto, levaram a doutrina e a jurisprudência a uma limitação temporal da intermitência na atividade laboral doméstica, cuja realidade evidencia a coexistência pacífica da diarista (nitidamente autônoma quando trabalha não mais do que uma vez por semana) e da doméstica de atividade intermitente (que presta serviços de natureza empregatícia, não lucrativa, a uma pessoa ou família, no âmbito residencial destas, com regularidade não inferior a duas vezes por semana)." (Acórdão unânime da 8ª Turma do TRT da 2ª Região - RO 02960320039 - Rel. Juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva - DO SP de 30.09.97, pág. 103)*

*"Relação de emprego - Lavadeira, passadeira - Empregada doméstica - Não configuração. Não é empregada doméstica quem, uma vez por semana, conforme seus critérios pessoais, lava e passa roupas em residências da família. (Inteligência do art. 1º da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972)." (Acórdão, por maioria de votos, da 3ª Turma do TRT da 3ª Região - RO 10.879/96 - Rel. Juiz Antônio Balbino Santos Oliveira - DJ MG de 14.01.97.pág.02)*

*"Diarista - Vínculo empregatício de doméstica. A prestação de serviços como diarista, não configura trabalho doméstico nos termos previstos no artigo 1º da Lei 5859/ 72, por ausente o pressuposto "continuidade", que significa labor cotidiano. Da mesma forma, não existe a subordinação jurídica, elemento que difere o empregado doméstico do trabalhador autônomo, a que se equipara a diarista." (TRT 2ª Região, ac. nº 20040568193, 19. 10. 04, 3ª T. Relator Décio Sebastião Daidone."*

*"Doméstico. Vínculo de emprego. Trabalho em poucos dias da semana. Exclusividade não é requisito do contrato de trabalho. A defesa menciona que a reclamante trabalhou como diarista de 1996 a julho de 2000, prestando serviços em média três vezes por semana. Havia continuidade na prestação de serviços, o que era feito três vezes por semana, como foi confessado na defesa. A Lei 5. 859 não exige que o trabalho do doméstico seja diário, mas que seja contínuo, com ocorre no caso dos autos." (TRT 2ª Região, ac. nº 20020005983, 11. 12. 01, 3ª T., Relator Sérgio Pinto Martins)*

*"FAXINEIRA DIARISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. Serviços prestados no âmbito doméstico e de forma esporádica, mediante retribuição, não se ajusta à exigência do art. 1º da Lei nº 5859/ 72, pelo qual o primeiro dos elementos essenciais à configuração da relação de emprego doméstico é a natureza contínua do trabalho desenvolvido" (TRT 2ª Região, ac. 02970197035, 28. 04. 97, 8ª T., Relatora Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva)*

*"DOMÉSTICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO PELO PERÍODO ANTERIOR AO REGISTRO. SERVIÇO DE NATUREZA CONTÍNUA E SERVIÇO DIÁRIO. DISTINÇÃO. Descontinuidade não se confunde com intermitência para os efeitos de incidência a legislação trabalhista. A referência a serviços de natureza contínua, adotada pelo legislador ao esculpir o artigo 1º da Lei 5. 859, de 11 de dezembro de 1972, diz respeito à projeção da relação no tempo, ou seja, ao caráter continuado do acordo de vontades (tácito ou expresso), que lhe confere feição de permanência, em contraponto à idéia de eventualidade, que traz em si aceção oposta, de esporadicidade, do que é fortuito, episódico, ocasional, com manifesta carga de álea incompatível com o perfil do vínculo de emprego. Desse modo, enquanto elemento tipificador do contrato de emprego, a continuidade a que alude a legislação que regula o trabalho doméstico não pressupõe ativação diária ou ininterrupta e muito menos afasta a possibilidade de que em se tratando de prestação descontinua (não diária), mas sendo contínua a relação, tornese possível o reconhecimento do liame empregatício. Vale dizer que mesmo se realizando a prestação laboral em dias alternados (não seqüenciais), porém certos, sem qualquer álea, de acordo com o pactuado entre as partes, é de se reconhecer o vínculo pelo período anterior ao registro, de empregada*

doméstica que prestou serviços três vezes por semana, por quase uma década, em residência familiar, mormente em vista da circunstância de que o próprio empregador veio a anotar-lhe a CTPS no terceiro ano trabalhado, sem fazer prova de que a partir daí teria havido qualquer mudança nos misteres. Inteligência do artigo 1º da Lei 5. 859/ 72." (TRT 2ª Reg., ac. 20050677254, 07. 10. 05, Relator Ricardo Artur Costas e Trigueiros)

"Diarista. Caracterização. A Lei 5. 859 não dispõe quantas vezes por semana a trabalhadora deve prestar serviços ao empregador para ser considerada empregada doméstica. Não existe previsão na lei no sentido de quem trabalha duas vezes por semana não é empregado doméstico. Um médico que trabalha uma vez por semana no hospital, com horário, é empregado do hospital. O advogado que presta serviços num dia fixo no sindicato e tem horário para trabalhar é empregado. A continuidade do contrato de trabalho restou demonstrada, diante do fato de que a autora trabalhava duas vezes por semana. O trabalho da reclamante era feito toda semana, duas vezes e não uma vez ou outra. Isso caracteriza a habitualidade semanal e não que o trabalho era feito ocasionalmente." Vínculo de emprego mantido. (TRT 2ª Reg., ac. nº 20050706050, 2ª T., 06 10 2005 Rel. Sérgio Pinto Martins)



## 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;

- 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 mantenhm 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 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 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 - 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:

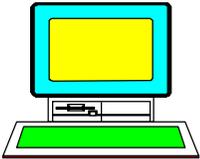
Observar os prazos determinados pelos sindicatos, quanto ao recolhimento da Contribuição Confederativa, Mensalidades de Associados e Contribuições Assistenciais previstas nos Acordos/Convenções Coletivas da categoria profissional, inclusive da categoria diferenciada;

- **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](http://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](http://www.sato.adm.br)"