

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 058

21/07/2011

Sumário:

- HOME OFFICE - TRABALHO EM CASA
- CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES



HOME OFFICE TRABALHO EM CASA

Inserido no contexto da globalização, algumas empresas já adotaram o conceito de home office em suas organizações, como fonte de novas formas de gestão de mão-de-obra, flexibilizando o binômio "produção x trabalho", em busca da produtividade, qualidade e redução de custos, tornando-as competitiva no mercado globalizado.

Definição

Originário dos EUA, home office define-se como "escritório em casa". Porém, no conceito prático e amplo, pode ser definido como "trabalho em casa". Portanto, não necessariamente que seja apenas atividades de escritório. Exemplo, podemos citar as costureiras, como uma das mais antigas atividades de home office surgidas no Brasil. Trabalham nas suas próprias residências para diversas indústrias de confecção de roupas. Em São Paulo, notadamente concentradas nas regiões do Brás e do Bom Retiro.

Outras denominações foram criadas, tais como: teletrabalho (ou trabalho remoto) e flex-office (ou flex-parts).

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, de acesso remoto (tecnologia facilitadora de comunicação), muito utilizado nos serviços 0800 e "call-centers" (centros de atendimento).

O flex-office é uma unidade flexível de trabalho (espaço físico devidamente equipado), criado pela empresa e disponibilizado em áreas próximas onde os colaboradores residem, reduzindo o tempo de deslocamento e a fadiga do trânsito urbano. Aliás que, este é e será o maior problema neste planeta. No Brasil, as indústrias de construção civil utilizam um sistema similar que são os alojamentos nos canteiros de obras. No entanto, estão localizados próximos das obras, e não das residências dos colaboradores.

Vantagens e Desvantagens

O sistema tem suas vantagens e desvantagens para ambos, os quais são:

Vantagens:

empresa:

- reduz o seu espaço físico e também proporcionalmente as despesas administrativas (higiene, limpeza, manutenção, etc.);
- elimina as despesas com alimentação, transporte, acidente do trabalho, etc.;
- reduz os índices de turn-over (rotatividade de pessoal) e absenteísmo (afastamentos por problemas de saúde);
- colabora, ecologicamente, com a redução do congestionamento nos centros urbanos, conseqüentemente melhorando a qualidade do ar que respiramos e reduz o consumo de energia;
- contribui para utilização da mão-de-obra de deficientes (reabilitados).

colaborador:

- deixa de sofrer pressões criadas pelo ambiente de trabalho (reuniões, disputas de poder entre grupos, etc.);
- ganha mais tempo no seu trabalho, eliminando-se o tempo despendido para locomoção até o local do trabalho;
- o trabalho torna-se mais produtivo, motivador, criativo, e eficiente, porque ganha qualidade de vida (sem o stress do trânsito), tem o seu horário de trabalho flexível e de estar próximo da família;
- reduz suas despesas pessoais (vestuário, transporte, estacionamento, etc.);
- ganha mais tempo livre para lazer, cuidados pessoais e organização pessoal.

Desvantagens:

O trabalho em casa causa o isolamento profissional e a frustração de encontrar oportunidades dentro da organização. Recomenda-se que a empresa promova periodicamente os encontros vivenciais, reuniões, confraternizações, etc., de forma a amenizar este problema.

O difícil isolamento entre ambientes da "casa" e do "trabalho". Inevitavelmente, misturam-se neste mesmo teto. A privacidade da família fica um tanto exposta e a sua liberdade limitada.

Exemplo: A empregada doméstica atende uma ligação comercial e responde: - *Ah! ... ele não tá aqui na sala, tá no banheiro, ... e vai demorar ...*

Evidentemente a família terá que adotar novas posturas, adaptando-se ao novo ambiente "família-empresa".

Opções de vínculos

No sistema home office, teoricamente temos duas opções de vínculos na relação de trabalho. O vínculo poderá ser "autônomo" ou "subordinado".

Autônomo:

Como autônomo, inexistente a subordinação na relação de trabalho. Assim, o colaborador poderá ser contratado como trabalhador autônomo ou como micro/pequena empresa, enquadrando-se na "terceirização" de serviços. Em ambos os casos, não há encargos trabalhistas. Na contratação do trabalhador autônomo, há encargos previdenciários. Observar os requisitos para sua implementação.

Subordinado:

A subordinação é um dos principais requisitos para a caracterização do vínculo empregatício. Assim, como subordinado, está a figura do empregado.

O art. 6º da CLT não faz distinção se o empregado trabalha ou não nas dependências da empresa (serviço externo) ou na sua própria residência (trabalho em domicílio).

O art. 83 da CLT garante o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado aquele que executa o trabalho na sua própria residência ou em oficina de família por conta de empregador que o remunere.

Como poderemos observar, o trabalho em domicílio foi citado em apenas dois artigos na CLT, estampada há quase sete décadas atrás (maio de 1943), e nada mais se falou sobre o assunto. Em 1996, a Organização Internacional do Trabalho - OIT,

adotou a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184, sobre o trabalho em domicílio. No entanto, no Brasil não há regulamentação expressa.

Assim, por falta de uma regulamentação, surgem várias dúvidas nesta relação de trabalho. Por este motivo, a maioria das empresas deixam de lado esta opção para evitar brigas judiciais futuras.

Questões para contratação como empregado

Não resta nenhuma dúvida que a legislação do trabalho permite que o trabalho seja executado na dependência da empresa ou fora dela (serviço externo, exemplo: motoristas, office-boy, vendedores, etc.), como também na residência do colaborador ou em oficina de família, ou qualquer outro lugar de livre escolha (art. 6º da CLT).

A partir desta colocação, surgem os seguintes questionamentos:

Supervisão:

O art. 5º, inciso XI, CF/88 prevê que a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador. Portanto, a casa do colaborador não poderá ser visto como se fosse um departamento ou estabelecimento da empresa. O acesso à esta unidade é restrito apenas ao dono da casa.

Assim, na prática, inexistente qualquer possibilidade de haver uma supervisão direta pelo empregador sobre os trabalhos à serem executados pelo colaborador. A supervisão poderá ser indireta, através de instruções sobre o modo pelo qual os trabalhos deverão ser executados, indicação do material à ser usado, prazo de entrega, comparecimentos eventuais na empresa, etc. Portanto, o trabalho em domicílio não funcionará corretamente, se a natureza dos serviços requerer uma supervisão direta.

Oficina de família:

Trata-se de uma das mais antigas formas de organização social do trabalho, constituído pela família do obreiro. Quanto maior a família, maior será a capacidade produtiva.

A legislação trabalhista, não faz distinção se o empregado trabalhe em casa ou em oficina de família (art. 83 da CLT). Difícil será identificar quem é o verdadeiro empregado contratado pela empresa, quando existem várias pessoas da família realizando o mesmo trabalho. Não haverá nenhuma surpresa, se amanhã ou depois, chegarem as reclamações trabalhistas, pleiteando o vínculo de emprego.

Horário - Controle de frequência no trabalho - Horas extras:

Mesmo que o trabalho seja executado na casa do colaborador, o empregado estará subordinado ao regime horário previsto na legislação trabalhista. Portanto, é obrigatório o registro do ponto e conseqüentemente terá acesso às horas extras.

Há, no entanto, entendimentos contrários. Alguns juristas entendem que os empregados em domicílios, enquadram-se no art. 62, I, da CLT, ou seja "empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho".

TRABALHO A DOMICÍLIO. HORAS EXTRAS. Admitindo a reclamante a prestação de serviços em sua residência, no horário que lhe fosse mais conveniente, assim como o auxílio prestado por terceiros (filhos, genro e noras), impossível avaliar o período de tempo despendido. Assim incabível o pedido de horas extras. (TRT 3ª R. - 2T - RO/21773/99 - Rel. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - DJMG 14/6/2000 - P. 15).

Ora, o legislador ao mencionar "incompatível com a fixação de horário de trabalho", referiu-se aqueles que trabalham em atividades externas, em locais diversos, que por natureza do próprio trabalho não teriam como fixar o horário de trabalho, em função das variáveis que não dependeriam do empregado (trânsito, viagem, etc.), tais como: os vendedores, os motoristas, etc.

O empregado em domicílio executa seus trabalhos em sua própria casa, inexistindo qualquer variável que o impeça de registrar o ponto. Se, o colaborador acha que é incompatível com a fixação de horário de trabalho, a questão é meramente disciplinar e organizacional (acordar mais cedo; comer na hora certa, disciplinando o horário do almoço; encerrar o expediente de trabalho no devido horário; etc.). "Se persistir, recomenda-se encaminhar ao médico do trabalho, porque a doença é preguiçosa aguda".

Normas de Segurança do Trabalho - NR's:

O empregado em domicílio, também é "empregado". Logo, está sujeito ao cumprimento de todas as normas de segurança do trabalho previstas na Portaria nº 3.214, de 08/06/78, DOU de 06/07/78.

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger "todos os locais de trabalho", sem distinção

(artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na graduação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira. (Processo 00208-2006-143-03-00-2 RO. Desembargador Relator Heriberto de Castro. Juiz de Fora, 02 de setembro de 2008).

Curioso é como implantar as respectivas normas na "residência" do colaborador, se as obrigações referem-se ao estabelecimento da empresa.

Por exemplo, o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), que é um documento imprescindível para determinar ou não o pagamento da penosidade (insalubridade/periculosidade), assim apresenta na introdução:

9.1. DO OBJETO E CAMPO DE APLICAÇÃO

9.1.1. Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições **que admitam trabalhadores como empregados**, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

9.1.2. As ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito **de cada estabelecimento da empresa**, sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle.

(...)

Outro exemplo, a CIPA:

Constituição

5.2 - Devem constituir CIPA, **por estabelecimento** (*), e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

(...)

(*) Nota: Quando se tratar de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços, considera-se estabelecimento, para fins de aplicação desta NR, o local em que seus empregados estiverem exercendo suas atividades (subitem 5.46 - Portaria nº 8, de 23/02/99, DOU de 24/02/99).

Ainda, no campo de segurança do trabalho, existem outras dezenas de questões à serem respondidas (caracterização do acidente do trabalho/doença profissional na residência, inspeção prévia na residência, condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho na residência, etc.).

Máquinas e Equipamentos - Custeio:

O empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços (Arts. 2º e 3º da CLT). Portanto, é de exclusividade do patrão o investimento e o risco do negócio, bem como de fornecer todas as condições de trabalho (máquinas, equipamentos, suprimentos, etc.). O empregado não divide e nem é solidário com o empreendimento, apenas é um prestador de serviços. Assim, como poderíamos ratear os custos diretos e indiretos, tais como: luz, telefone, água, IPTU, etc.?

Recomendação:

Por falta de regulamentação desta modalidade de trabalho, na condição de empregado, recomenda-se negociar junto ao sindicato profissional e formalizar as regras através de acordo/convenção coletiva, para amenizar eventuais reclamações trabalhistas. Assim, por ora, "sinal verde" apenas para contratação no vínculo autônomo.



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 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	Treinamento específico para operação de equipamentos de transporte motorizado	NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais,

rolante, etc.)		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

(*) 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.

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"