

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 003	09/01/2024

Sumário:

- FISCALIZAÇÃO - TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO - GENERALIDADES
- TRABALHADORES CONTRATADOS NO BRASIL OU TRANSFERIDOS PARA PRESTAR SERVIÇOS NO EXTERIOR - REGULAMENTAÇÃO
- CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES



FISCALIZAÇÃO - TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO GENERALIDADES

A Instrução Normativa nº 2, de 08/11/21, DOU de 12/11/21, do Ministério do Trabalho e Previdência, apresenta em seus arts. 18 a 47 um conjunto de diretrizes e procedimentos fundamentais para a atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho no combate ao trabalho em condição análoga à de escravo. O objetivo desta regra é salvaguardar os direitos humanos fundamentais e a dignidade dos trabalhadores, independentemente de sua nacionalidade ou do ramo de atividade laboral em que se encontram. Abaixo, segue-se o resumo da respectiva normativa.

Observação dos Procedimentos (Art. 18)

Estabelece-se que o Auditor-Fiscal do Trabalho, durante a fiscalização do trabalho em condição análoga à de escravo, deve atender às disposições previstas nesta IN, estabelecendo assim a base para as ações subsequentes de fiscalização e intervenção. Estabelece a obrigação de seguir as diretrizes especificadas nos artigos subsequentes, garantindo a consistência e uniformidade na abordagem da Auditoria-Fiscal do Trabalho em relação ao trabalho em condição análoga à de escravo.

Atentado aos Direitos Humanos (Art. 19)

Enfatiza que o trabalho em condição análoga à de escravo, sob qualquer forma, constitui um atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador. O Auditor-Fiscal do Trabalho é instaurado a fortalecer essa prática.

Neste contexto, a Auditoria-Fiscal do Trabalho desempenha um papel crucial na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, independentemente de sua origem ou situação trabalhista. O compromisso com a erradicação do trabalho escravo é ressaltado como uma responsabilidade central desta instituição.

Abrangência das Ações Fiscais (Art. 20)

Estipula que os procedimentos definidos no capítulo em questão devem ser aplicados em todas as ações fiscais previstas para a erradicação do trabalho em condição análoga ao escravo, independentemente da atividade laboral ou da nacionalidade do trabalhador. Isso se aplica inclusive a setores como trabalho doméstico ou trabalho sexual.

A amplitude das diretrizes abrange todas as esferas da atividade laboral, garantindo que nenhum setor ou categoria de trabalhadores seja excluída da proteção contra o trabalho em condição análoga à de escravo.

Competência Administrativa (Art. 21)

Ressalta que a constatação administrativa do trabalho em condição análoga à de escravidão por parte do Auditor-Fiscal do Trabalho e as ações resultantes são competências legais da fiscalização do trabalho, independentemente do reconhecimento prévio no âmbito judicial.

A competência da inspeção do trabalho para lidar com casos de trabalho escravo na esfera administrativa enfatiza a agilidade e a eficiência na resposta a situações de exploração laboral.

Tráfego de Pessoas (Art. 22)

Estende a aplicação das diretrizes da Instrução Normativa aos casos em que o Auditor-Fiscal do Trabalho identifique tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, desde que sejam cumpridos os critérios estabelecidos nos incisos I a V do Art. 23 desta Instrução Normativa.

O tráfico de pessoas com finalidade específica de exploração laboral é tratado como uma forma agravada de trabalho em condição análoga à escravidão, com diretrizes específicas para lidar com essas situações delicadas.

Definição de Condição Análoga ao Escravo (Art. 23)

Fornece uma definição abrangente de condição análoga à escravidão, detalhando as cinco situações que caracterizam essa condição: trabalho forçado, jornada exaustiva, condição degradante de trabalho, restrição de locomoção devido à exigência e retenção no local de trabalho.

Estas definições específicas são fundamentais para que o Auditor-Fiscal do Trabalho possa identificar e abordar com soluções situações de trabalho em condição análoga à de escravo durante a fiscalização.

Detalhamento das Condições (Art. 24)

Expande as definições do artigo 23, explicando os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva, condição degradante de trabalho, restrição de locomoção devido a dívida e retenção no local de trabalho em detalhes.

Os esclarecimentos fornecidos neste artigo auxiliam o Auditor-Fiscal do Trabalho na avaliação das condições de trabalho e na identificação de proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Indicadores de Identificação (Art. 25)

Destaca a importância da seleção dos indicadores listados no Anexo II da Instrução Normativa para a identificação de trabalho em condição análoga à de escravo, mesmo quando os indicadores do artigo 24 não estiverem presentes. Além disso, considere os impactos sobre crianças e adolescentes.

Os indicadores mencionados neste artigo servem como diretrizes adicionais para a identificação de situações de trabalho análogo à escravidão, com especial atenção aos impactos sobre os jovens trabalhadores.

Ações fiscais para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo

Coordenação das Ações Fiscais (Art. 26)

Define que as ações fiscais para erradicação do trabalho em condição análoga ao escravo serão coordenadas pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, envolvendo equipes do Grupo Especial de Fiscalização Móvel e unidades descentralizadas da inspeção do trabalho.

A cooperação centralizada nessas ações visa a eficiência na resposta a casos de trabalho escravo, envolvendo diferentes recursos e equipes especializadas.

Planejamento das Ações Fiscais (Art. 27)

Este artigo destaca a importância de planejar e executar as ações fiscais com base em estudos, pesquisas e denúncias, envolvendo a análise e monitoramento das ações planejadas e realizadas.

O planejamento rigoroso é essencial para a eficácia das ações de fiscalização, garantindo o uso eficiente dos recursos disponíveis.

Articulação com Órgãos e Entidades (Art. 28)

Enfatiza a necessidade de articulação e integração com órgãos como as Comissões Estaduais de Erradicação do Trabalho Escravo e os Comitês Estaduais de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas.

Essa articulação visa a cooperação e colaboração na identificação e prevenção do trabalho em condição análoga à de escravo.

Prioridades e Recursos (Art. 29)

Estabelece que as prioridades no planejamento das ações fiscais devem incluir a identificação de setores econômicos a serem fiscalizados, alocação de recursos humanos e materiais e ações conjuntas com outros órgãos.

A definição de prioridades e recursos é fundamental para garantir a eficiência das ações de fiscalização e a alocação de esforços onde são mais necessários.

Criação de Projetos de Fiscalização (Art. 30)

Autoriza a criação de projetos ou atividades de fiscalização específicas para a erradicação do trabalho análogo ao de escravo, com a designação de equipes permanentes de Auditores-Fiscais do Trabalho.

Essa medida permite uma abordagem mais direcionada e eficaz para situações de trabalho em condição análoga à de escravo.

Participação de Autoridades Policiais (Art. 31)

Estabelece que as ações fiscais devem contar com a participação de representantes da Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Militar Ambiental, Polícia Militar, Polícia Civil ou outra autoridade policial, garantindo a segurança de todos os envolvidos.

A cooperação com autoridades policiais é essencial para garantir a segurança durante as operações de fiscalização e a proteção dos trabalhadores resgatados.

Procedimentos em Caso de Identificação (Art. 32)

Determina que a identificação de trabalho em condição análoga à de escravo durante a fiscalização deve levar à adoção dos procedimentos previstos no art. 2º-C da Lei n.º 7.998, de 1990, incluindo o resgate dos trabalhadores e a emissão dos requisitos de seguro-desemprego. Os procedimentos descritos são cruciais para garantir a assistência e proteção imediata aos resgates dos trabalhadores.

Notificação ao Empregador (Art. 33)

Estabelece as disposições que o Auditor-Fiscal do Trabalho deve notificar por escrito ao empregador ou preposto quando constatado trabalho em condição análoga ao escravo, incluindo a cessação das atividades e a regularização dos contratos de trabalho.

Estas notificações são medidas cruciais para a regularização da situação dos trabalhadores e a interrupção imediata da exploração.

Emissão da CTPS (Art. 34)

É determinado que o Auditor-Fiscal do Trabalho deve providenciar a emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS para trabalhadores resgatados que não possuam o documento. Isso facilita a documentação dos trabalhadores resgatados, permitindo-lhes acessar seus direitos trabalhistas.

Recusa do Empregador (Art. 35)

Trata das situações em que o empregador se recusa a adotar as providências notificadas pelo Auditor-Fiscal do Trabalho. Nesses casos, as autoridades competentes, incluindo a Polícia Federal e o Ministério Público Federal, são informadas para tomar as medidas cabíveis. Essa disposição garante que a exploração não continue devido à falta de cooperação do empregador.

Negativa do Empregador em Acatar Determinações (Art. 36)

Estabelece que, em casos de negativa persistente do empregador em agir como determinações administrativas, o Ministério Público do Trabalho, a Defensoria Pública da União e a Advocacia-Geral da União são acionados para tomar medidas judiciais. A busca por justiça e acessórios é um passo fundamental para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados.

Notificação de Débito do FGTS e Contribuição Social (Art. 37)

Em situações em que não haja recolhimento do FGTS e da Contribuição Social, este artigo estabelece que deve ser lavrada a Notificação de Débito do Fundo de Garantia e da Contribuição Social - NDFC.

Isso garante que os valores devidos sejam devidamente registrados e cobrados, protegendo os direitos dos trabalhadores.

Embargo ou Interdição (Art. 38)

Determina que, ao identificar condições de trabalho que apresentem riscos graves e iminentes à segurança e à saúde dos trabalhadores, deve-se realizar o embargo ou a interdição e adotar as medidas legais cabíveis.

A saúde dos trabalhadores são prioridades, e a interdição de locais de trabalho perigosos é uma ação necessária para garantir sua proteção.

Acolhimento e Acesso a Políticas Públicas (Art. 39)

Ressalta a importância de proporcionar acolhimento aos trabalhadores resgatados, acompanhamento psicossocial e acesso a políticas públicas, em conformidade com as normas vigentes.

Garantir que os trabalhadores resgatados recebam o apoio necessário é fundamental para a sua reintegração na sociedade e no mercado de trabalho.

Trabalhadores Migrantes Não Nacionais (Art. 40)

É estabelecido que os trabalhadores migrantes não nacionais em situação migratória irregular e vítimas de tráfico de pessoas, trabalho análogo ao de escravo ou outros especificamente têm direito à concessão de autorização de residência no território nacional, de acordo com a legislação aplicável.

Essa medida visa proteger os direitos dos trabalhadores migrantes não nacionais que foram vítimas de exploração e identificados laborais em território brasileiro.

Lavratura de Auto de Infração em Caso de Trabalho em Condição Análoga à de Escravo (Art. 41)

O Auditor-Fiscal do Trabalho, ao identificar situações de trabalho em condição análoga de escravo, deve registrar essas constatações em um auto de infração detalhado.

O auto de infração deve descrever minuciosamente os fatos que embasaram a caracterização do trabalho em condição análoga à de escravo.

O procedimento de lavratura do auto de infração segue o disposto no art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assegurando o contraditório e a ampla defesa em todas as instâncias administrativas.

O auto de infração deverá conter a identificação e enumeração dos trabalhadores encontrados em condições análogas às de escravo.

Prioridade na Lavratura de Autos de Infração em Casos de Trabalho em Condição Análoga à de Escravo (Art. 42)

Nos casos de trabalho em condição análoga a de escravo, a lavratura de autos de infração tem prioridade sobre quaisquer outros critérios de auditoria fiscal.

Prioridade na Tramitação de Autos de Infração e Notificações de Débito em Casos de Trabalho em Condição Análoga à de Escravo (Art. 43)

Os autos de infração e as Notificações de Débito decorrentes de ações fiscais que caracterizam trabalho em condição análoga de escravo são autuados e identificados de forma diferenciada.

Esses processos têm prioridade de tramitação, refletindo a seriedade e urgência do combate ao trabalho em condições degradantes.

Registro de Dados de Trabalhadores Resgatados para Concessão de Seguro-Desemprego (Art. 44)

O Auditor-Fiscal do Trabalho habilitou no sistema de concessão de seguro-desemprego é responsável por cadastrar os dados dos trabalhadores resgatados com o objetivo de o benefício.

O cadastro segue as instruções da Coordenação-Geral de Gestão de Benefícios da Subsecretaria de Políticas Públicas de Trabalho e orientações da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, ambas vinculadas à Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência.

A cópia do requisito do seguro-desemprego do trabalhador resgatado deve ser anexada ao relatório de fiscalização.

Elaboração de Relatório Circunstanciado em Casos de Trabalho Análogo ao de Escravo (Art. 45)

Em qualquer ação fiscal que constar de trabalho análogo ao de escravo, ou em ações motivadas por denúncias ou investigações desse ilícito, um relatório circunstanciado de fiscalização deverá ser elaborado no prazo de cinco dias úteis após o término da ação fiscal.

O relatório deve conter uma descrição detalhada das condições encontradas e deve concluir se houve ou não a constatação de trabalho análogo ao escravo.

Deve registrar as providências tomadas para o resgate das vítimas e a garantia de seus direitos trabalhistas, conforme o art. 39.

Tramitação do Relatório Circunstanciado de Fiscalização (Art. 46)

Nas ações fiscais realizadas pelas unidades descentralizadas da inspeção do trabalho, o relatório circunstanciado de fiscalização deve ser entregue à chefia de fiscalização imediata para revisão e, em seguida, encaminhado à Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho em condições análogas à de Escravo no prazo de cinco dias úteis.

Uma cópia do relatório deve ser mantida na unidade regional onde ocorreu a ação fiscal.

Nas ações fiscais entregues pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel, o relatório deverá ser entregue diretamente à chefia da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho em condições análogas à de Escravo.

Encaminhamento de Relatórios Circunstanciados (Art. 47)

A Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho em condições análogas ao Escravo deve enviar cópia dos relatórios circunstanciados recebidos a diversas autoridades, incluindo o Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Federal, Defensoria Pública da União, Departamento de Polícia Federal, Advocacia-Geral da União e Receita Federal do Brasil.

Essa comunicação deve ser realizada até noventa dias após a coleta dos relatórios, demonstrando a importância da cooperação entre órgãos para combater o trabalho em condições análogas à escravidão.



TRABALHADORES CONTRATADOS NO BRASIL OU TRANSFERIDOS PARA PRESTAR SERVIÇOS NO EXTERIOR - REGULAMENTAÇÃO

A Lei 7.064, de 06/12/82, DOU de 13/12/82, tem por objetivo regulamentar a situação dos trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus funcionários para prestar serviços no exterior. Este artigo apresentará os principais pontos desta lei, delineando seus principais aspectos legais e obrigações para as partes envolvidas. Abaixo, segue-se o resumo da referida normativa.

Exclusão de trabalhadores transitórios

Exclui a aplicação desta lei aos funcionários designados para prestar serviços de natureza transitória no exterior, desde que o período de trabalho não ultrapasse 90 dias e que eles tenham ciência expressa dessa transitoriedade. Além disso, estabelece que esses trabalhadores devem receber diariamente durante o período de trabalho no exterior, as quais não terão natureza salarial.

Definição de Transferência (Art. 2º)

O Artigo 2º define as situações em que um empregado é considerado transferido para o exterior. Isso inclui empregados removidos para o exterior cujo contrato estava sendo concluído no Brasil, empregados cedidos a empresas estrangeiras mantendo o vínculo com o empregador brasileiro, e empregados contratados por empresas brasileiras para trabalhar no exterior.

Direitos assegurados ao empregado transferido (Art. 3º)

O Artigo 3º estabelece que a empresa responsável pelo contrato do contratado transferido deve garantir os direitos previstos nesta lei e a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, desde que seja mais favorável ao empregado do que a legislação territorial. Além disso, ressalta que outras leis, como a Previdência Social, FGTS e PIS/PASEP, também se aplicam.

Salário base e adicional de transferência (Art. 4º)

Este artigo trata da necessidade de um ajuste escrito entre empregador e empregado para fixar os valores do salário-base e fazer adicional de transferência. Ele estipula que a base salarial deve ser ajustada de acordo com a legislação brasileira, com reajustes e aumentos compulsórios. Também estabelece um limite mínimo para o salário-base.

Remuneração (Art. 5º)

O Artigo 5º determina que o salário-base deve ser estipulado em moeda nacional, mas os salários durante a transferência do empregado podem ser pagos no exterior, em moeda estrangeira, total ou parcialmente. Ele também prevê a opção do destinatário de receber a parcela em moeda nacional em sua conta bancária e a conversão e remessa dos valores para o local de trabalho.

Férias no Brasil após 2 anos de permanência no exterior (Art. 6º)

Este artigo concede ao funcionário que permanece no exterior por 2 anos o direito de gozar férias anuais no Brasil, com custeio da viagem pela empresa empregadora. Estende o custódia às despesas da participação e dependentes do empresário.

Retorno do empresário ao Brasil (Art. 7º)

O Artigo 7º estabelece as condições em que o retorno do empregado ao Brasil pode ser determinado pela empresa, incluindo situações em que o serviço no exterior não é mais necessário, há justa causa para rescisão do contrato, ou outras situações como necessidades familiares ou motivos de saúde.

Hipóteses de retorno

Detalha as hipóteses em que o empregado tem garantido seu retorno ao Brasil, incluindo após 3 anos de trabalho contínuo, necessidade familiar grave, razões de saúde, justa causa do empregador ou outras situações específicas.

Custódia de retorno do empresário (Art. 8º)

Este artigo estabelece que o custódia do retorno do empresário ao Brasil é de responsabilidade da empresa, com exceção de casos em que o retorno é iniciativa do empresário ou há justa causa para rescisão do contrato.

Tempo de serviço durante a transferência (Art. 9º)

O Artigo 9º define que o período de duração da transferência é computado no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos da legislação brasileira. Também prevê a dedução do pagamento dos depósitos do FGTS em caso de liquidação de direitos.

Contratação por Empresa Estrangeira

Autorização prévia do Ministério do Trabalho (Art. 12)

Este artigo estabelece que a contratação de trabalhadores por empresas estrangeiras para atuar não requer autorização prévia do Ministério do Trabalho.

Participação de pessoa jurídica domiciliada no Brasil (Art. 13)

O Artigo 13 exige que a empresa estrangeira tenha a participação de pelo menos 5% de pessoa jurídica domiciliada no Brasil para obter a autorização de contratação.

Garantia dos direitos trabalhistas (Art. 14)

Este artigo garante que, além das leis do país de prestação de serviços, uma empresa estrangeira deve garantir ao trabalhador os direitos previstos nesta lei.

Despesas de viagem por conta de empresa estrangeira (Art. 15)

O Artigo 15 estipula que as despesas de viagem de ida e volta do trabalhador e seus dependentes ao exterior devem ser cobertas pela empresa estrangeira.

Duração máxima da permanência no exterior (Art. 16)

Este artigo estabelece que a permanência do trabalhador no exterior não pode ser ajustada por mais de 3 anos, a menos que seja garantido o direito de gozar férias anuais no Brasil, com despesas de viagem pagas pela empresa estrangeira.

Retorno definitivo do trabalhador (Art. 17)

O Artigo 17 determina as circunstâncias em que uma empresa estrangeira deve garantir o retorno definitivo do trabalhador ao Brasil, incluindo o termo do contrato e motivos de saúde.

Procurador no Brasil (Art. 18)

Este artigo exige que uma empresa estrangeira mantenha um procurador no Brasil com poderes especiais de representação.

Responsabilidade da pessoa jurídica domiciliada no Brasil (Art. 19)

O Artigo 19 estabelece que a pessoa jurídica domiciliada no Brasil que participa da empresa estrangeira será solidariamente responsável por todas as obrigações decorrentes da contratação do trabalhador.

Crime de aliciamento ilegal (Art. 20)

Este artigo tipifica como crime o aliciamento ilegal de trabalhadores domiciliados no Brasil para trabalhar em fóruns externos do regime previsto por esta lei.

Seguro de vida e acidentes pessoais (Art. 21)

O Artigo 21 obriga as empresas a fazerem um seguro de vida e acidentes pessoais para os trabalhadores que cobrem o período desde o embarque para o exterior até o retorno ao Brasil, com um valor mínimo estipulado.

Valor mínimo do seguro

Especifica o valor mínimo do seguro em relação ao salário mensal do trabalhador.

Assistência médica e social (Art. 22)

O Artigo 22 determina que as empresas devem garantir serviços gratuitos e adequados de assistência médica e social ao empresário no exterior ou próximo a ele.



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).
- Afixação da cópia da GPS, relativo ao mês de competência anterior, no quadro de horário de trabalho, durante o prazo de um mês (art. 225 do RPS/99);
- Envio da cópia da GPS, devidamente quitada, ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês subsequente ao de competência. Esta obrigação teve vigência até 06/2020 (RPS/99, art. 225, V) (Revogado pelo Decreto nº 10.410, de 30/06/20, DOU de 01/07/20 - RT 053/2020);
- 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 do 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.

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;
- Observar o prazo de validade do Acordo Coletivo;
- 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;
- Outros.

VIGILÂNCIA SANITÁRIA DO ESTADO

- Observar a legislação pertinente junto ao setor fiscal.

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 (Art. 6º do Decreto-lei nº 4.048, de 22/01/42).