

IGUALDADE SALARIAL - PRAZO PARA ENTREGA DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Termina nesta quinta-feira (29) o prazo para que as empresas com 100 ou mais funcionários realizarem o preenchimento ou retificação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios do Primeiro Semestre de 2024.

O preenchimento pelas empresas deve ser feito por meio do Portal Emprega Brasil. As informações serão utilizadas para a verificação da existência de diferenças salariais entre mulheres e homens que ocupam o mesmo cargo. Os relatórios semestrais de transparência salarial utilizarão os dados de salários e ocupações de mulheres e homens já informados pelas empresas pelo eSocial, e as empresas estão sendo solicitadas a prestar algumas informações adicionais sobre critérios de remuneração e ações que apoiem a contratação e a promoção de mulheres nas empresas. Todas essas informações serão consolidadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e disponibilizadas para disseminação, tal como determina a legislação, em março de 2024.

Caso a empresa não cumpra com a publicação do relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, como determina a Lei nº 14.611/2023, será aplicada uma multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% da folha de salários, limitado a 100 salários mínimos, além de multas em casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, quando for o caso.

Nos casos em que for verificada a desigualdade salarial, as empresas com 100 ou mais empregados deverão elaborar e implementar um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens. Estas empresas serão notificadas por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho para elaborarem o Plano de Ação no prazo de 90 dias, com a participação de entidade de classe.

Garantia de Direitos - Medidas para a promoção da garantia da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens também deverão estar previstas no Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, como a promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que incluam a capacitação de gestores(as), lideranças e empregados(as) a respeito da temática da equidade entre mulheres e

homens no mercado de trabalho; fomento à capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Segurança dos dados - Os dados dos relatórios serão anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/2018. Em março de 2024 as empresas poderão acessar a plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho- PDET, do Ministério do Trabalho, para extraírem, por CNPJ, o seu Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Publicação - As empresas devem publicar em seus sites eletrônicos, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para os seus empregados, colaboradores e público em geral, no mês de março/2024, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios que foi disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Canal de atendimento para dúvidas - A empresa interessada em mais informações sobre o assunto pode encaminhar suas perguntas para o e-mail: igualdadesalarial@trabalho.gov.br.

PASSO A PASSO DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

- 1- Prazo para Preenchimento da Declaração de Igualdade Salarial pelas Empresas As empresas devem preencher a Declaração de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios até o dia 29/02/2024, acessível pelo Portal Emprega Brasil, no seguinte link: <https://servicos.mte.gov.br/empregador/#/>.
- 2- Elaboração do Relatório de Transparência Salarial pelo MTE O MTE reunirá as informações das empresas no eSocial, juntamente com aquelas contidas na Declaração de Igualdade Salarial, em um Relatório que será disponibilizado na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET).
- 3- Divulgação dos Relatórios As empresas deverão divulgar em seus sites ou redes sociais os Relatórios de Transparência Salarial conforme exigido pela Lei de Igualdade Salarial.
- 4- Correção de Desigualdades Caso identificada desigualdade salarial, as empresas poderão corrigir a situação por meio de Planos de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial, conforme detalhado na Portaria do MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023.
- 5- Sanções Aplicáveis Empresas que não publicarem o Relatório estarão sujeitas a multa administrativa correspondente a 3% da folha salarial, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade.

FGTS DIGITAL - A DATA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO FGTS DIGITAL PERMANECE O DIA 01/03/2024

Conforme o disposto nos artigos 3º e 11 da [Portaria MTE nº 3.211/2023](#), e de acordo com o [Edital SIT nº 004/2023](#), o FGTS Digital entrará em produção dia 01/03/2024.

Recolhimento de multa e FGTS rescisório - O recolhimento de FGTS sobre as verbas rescisórias de desligamento ocorrido a partir de 01/03/2024 deve ocorrer via guias do FGTS Digital.

O eSocial permite que o empregador envie eventos de desligamento com até 10 dias de antecedência. Se o empregador transmitir ainda em fevereiro/2024 um desligamento com data de março/2024, deverá aguardar a entrada do sistema em produção no dia 01/03/2024 para gerar a respectiva guia dentro do FGTS Digital.

O empregador não deve utilizar a GRRF/Conectividade Social para efetuar os pagamentos do FGTS sobre a rescisão, sob o risco de ter que solicitar devolução desses valores à Caixa e ainda ter de pagar novamente via FGTS Digital, inclusive com encargos se houver eventual atraso no prazo.

Cabe destacar que o art. [11](#), § 1º da Portaria MTE nº [3.211/2023](#) prevê que para os fatos geradores ocorridos até o início da etapa do ambiente de produção e em operação efetiva do sistema do FGTS Digital, o FGTS devido continuará a ser recolhido:

- I. pelas guias geradas pelo empregador ou responsável no Conectividade Social e demais sistemas a ele integrados; e
- II. até o dia sete de cada mês, em relação à obrigação constante do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.

Assim, no tocante ao recolhimento mensal da competência fevereiro de 2024 deverá ser efetivado através das guias geradas pelo empregador ou responsável no Conectividade Social e demais sistemas a ele integrados, no dia 07.03.2024.

SAÚDE E SEGURANÇA

NOVAS NORMAS REGULAMENTADORAS

NR 22 - PORTARIA MTE Nº 225, DE 26 DE FEVEREIRO DE 2024, Publicada em: 27/02/2024 | Edição: 39 | Seção: 1 | Página: 124. PORTARIA MTE Nº 225, DE 26 DE FEVEREIRO DE 2024. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração (Processo nº 19966.101225/2021-35).

Esta Norma Regulamentadora tem por objetivo disciplinar os preceitos a serem observados nas organizações, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento da atividade minerária com a busca permanente da segurança e saúde dos trabalhadores e entrará em vigor no prazo de 90 dias.

NR 12 - PORTARIA MTE Nº 224, DE 26 DE FEVEREIRO DE 2024, Publicada em: 27/02/2024 | Edição: 39 | Seção: 1 | Página: 124 - Estabelece novo prazo de vigência das disposições da Norma Regulamentadora nº 12 - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos e de seu Anexo X - Máquinas para fabricação de calçados e afins. (Processo nº 19966.201257/2023-00).

Passará a vigorar a partir de 02 de janeiro de 2025 as disposições da Norma Regulamentadora nº 12 (NR-12) - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos e de seu Anexo X - Máquinas para Fabricação de Calçados e Afins, **em relação às máquinas usadas, que não foram objeto de adequação** nos prazos previstos anteriormente na Portaria nº 252, de 10 de abril de 2018.

PREVIDENCIÁRIO

QUAIS SÃO AS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DEVIDAS/ARRECADADAS PELA EMPRESA QUE CONTRATA MOTORISTA AUTÔNOMO?

Considera-se remuneração (salário de contribuição) o valor equivalente a 20% do valor bruto auferido pelo frete, carreto ou transporte, pago a:

- motorista autônomo (inclusive o taxista);
- auxiliar de motorista autônomo;
- operador de trator, máquina de terraplenagem, colheitadeira e assemelhados, sem vínculo empregatício;
- motorista que atua no transporte de passageiros por meio de aplicativo de transporte; e
- cooperado filiado à cooperativa de transportadores autônomos.

Para os fins do parágrafo anterior:

- é vedada a dedução de valores gastos com combustível ou manutenção do veículo, ainda que discriminados no documento correspondente;
- a parcela correspondente ao vale-pedágio não integra o valor do frete, desde que seu valor seja destacado em campo específico no documento comprobatório do transporte.

Lembra-se que cabe à empresa:

- recolher a contribuição a seu cargo destinada à Previdência Social, de 20% sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais;
- descontar 11% do salário-de-contribuição do contribuinte individual que lhe presta serviços e recolher referida importância, limitada ao teto do salário de contribuição.

Exemplo - Se a empresa pagar R\$ 15.000,00 pelo frete, 20% desse valor, ou seja, R\$ 2.000,00 será considerado a remuneração (salário de contribuição) do transportador.

A empresa:

- terá como seu encargo a contribuição previdenciária de R\$ 400,00 (20% de R\$ 2.000,00); e
- deverá descontar do autônomo e recolher R\$ 220,00 (11% de R\$ 2.000,00).

Além dos encargos supracitados, a tomadora dos serviços de frete, carroto ou transporte de passageiros deve descontar e recolher a contribuição devida pelo transportador autônomo ao Serviço Social do Transporte (Sest) e ao Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat), de 1,5% e 1%, respectivamente, perfazendo um total de 2,5% sobre a mesma base de cálculo.

Fonte: IOB

TRIBUTÁRIO

REDUÇÃO DE JUROS POR QUITAÇÃO ANTECIPADA DE DÉBITO FISCAL ATINGE VALOR ORIGINAL DA DÍVIDA

A Primeira Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ), sob o rito dos recursos especiais repetitivos (Tema 1.187), fixou a seguinte tese:

"Nos casos de quitação antecipada, parcial ou total, dos débitos fiscais objeto de parcelamento, conforme previsão do artigo 1º da Lei 11.941/2009, o momento de aplicação da redução dos juros moratórios deve ocorrer após a consolidação da dívida, sobre o próprio montante devido originalmente a esse título, não existindo amparo legal para que a exclusão de 100% da multa de mora e de ofício implique exclusão proporcional dos juros de mora, sem que a lei assim o tenha definido de modo expresso".

Para o relator, é possível concluir que a diminuição dos juros de mora em 45% deve ser aplicada após a consolidação da dívida, sobre o próprio montante devido originalmente a esse título, não existindo amparo legal para que a exclusão de 100% da multa de mora e de ofício implique exclusão proporcional dos juros de mora, sem que a lei assim o tenha definido de modo expresso. "Entendimento em sentido contrário, além de ampliar o sentido da norma restritiva, esbarra na tese fixada no recurso repetitivo, instaurando, em consequência, indesejável insegurança jurídica no meio social", declarou. REsp 2006663.

LICITAÇÃO E CONTRATOS

PUBLICADOS DECRETOS REGULAMENTANDO A LEI DE LICITAÇÕES E CONTRATOS, LEI Nº 14.133 DE 2021, NAS ESFERAS ESTADUAIS E MUNICIPAIS

PREFEITURA DE BELO HORIZONTE

- **DECRETO Nº 18.627, DE 7 DE FEVEREIRO DE 2024. DOM** Edição: 6943 | 1ª Edição | Ano XXX | Publicado em: 08/02/2024 - Regulamenta o disposto no inciso I do § 9º do art. 25 e no inciso III do art. 60 da Lei federal nº 14.133, de 1º de abril de 2021, para dispor sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, como critério de desempate em licitações e avisos de contratação direta para a contratação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra.

ESTADO DE MINAS GERAIS

- **DECRETO Nº 48.779, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2024** - Regulamenta os arts. 82 a 86 da Lei Federal nº 14.133, de 1º de abril de 2021, para dispor sobre o sistema de registro de preços para a contratação de bens e serviços, inclusive obras e serviços de engenharia, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo e dá outras providências.

DEPARTAMENTO DE ESTRADAS DE RODAGEM DO ESTADO DE MINAS GERAIS - DER-MG

- **PORTARIA DER-MG Nº 4087 DE 22 DE FEVEREIRO DE 2024** - Dispõe sobre o reajustamento de preços unitários dos contratos de serviços e obras de engenharia rodoviária, estabelecendo que os preços unitários dos contratos de serviços e obras de engenharia rodoviária celebrados pelo DER-MG serão reajustados mediante a aplicação dos índices de reajustamento de obras rodoviárias calculados mensalmente pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas e divulgados pela Coordenação- Geral de Custos de Infraestrutura de Transportes do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – DNIT.

- PARCEIROS INSTITUCIONAIS -

GIGANTE EM CADA DETALHE

O mercado de infraestrutura exige competência e seriedade dos fornecedores de produtos. Por isso, a FCK reuniu o que há de melhor para oferecer aos clientes produtos com qualidade e atendimento diferenciado.



DIFERENCIAIS FCK:

- ⊕ Equipes altamente preparadas
- ⊕ Gestão competente
- ⊕ Equipamentos de ponta
- ⊕ Laboratório próprio
- ⊕ Processos competitivos e inovadores
- ⊕ Parque industrial com capacidade produtiva de 850 m³ de concreto por dia



FCK
PREMOLDADOS
fckind.br

A segurança que você e sua empresa precisam!



FINLÂNDIA
CORRETORA DE SEGUROS

**VERSÁTILIDADE
QUALIDADE**
Linha Completa de Máquinas XCMG





XCMG
www.triamanorte.com.br

- PUBLICIDADE -

Conheça o novo convênio **SICEPOT MG e Atenta Saúde.**

› **ATENTA SAÚDE** O CUIDADO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO QUE **A SUA EMPRESA PRECISA**




SABIA MAIS

Serviço exclusivo para associados