

LICITAÇÕES E CONTRATOS**NOVA LEI DE LICITAÇÕES E CONTRATOS - VIGÊNCIA**

A nova lei de licitações passará a vigor como único regramento para compras públicas a partir de primeiro de abril deste ano, entretanto, os gestores públicos poderão optar por licitar ou contratar pelas leis 8.666/93, 10.520/02 ou 12.462/11 até o próximo dia 31 de março.

Essa e outras informações sobre o marco temporal de transição da Lei 14.133/21 foram publicadas hoje (17/03), no Diário Oficial da União (DOU), por meio da [Portaria nº 720](#), do Ministério da Gestão e de Inovação em Serviços Públicos (MGI).

O objetivo da Portaria é estabelecer, de forma sistematizada, o regime de transição a ser observado por órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional entre as Leis que regem as licitações e contratos da Administração Pública, garantindo segurança jurídica nos processos de licitações.

A portaria traz uma série de regras de transição, entre as quais, a que determina que as contratações realizadas com fundamento na Lei 8.666/93 ainda serão processadas [no Sistema de Compras do Governo Federal](#) até o dia 1º de abril de 2024, conforme cronograma constante no anexo da Portaria. Essas contratações incluem as atas de registros de preços e contratos decorrentes.

Marco temporal e vigência contratual

Outra diretriz estabelece que contratos, empenhos e atas de registro de preços, firmados pela 8.666/93 vão continuar regidos pela norma que fundamentou as respectivas contratações.

A portaria também dispõe que os contratos celebrados com vigência por prazo indeterminado, como os de serviços públicos essenciais, devem ser extintos até 31 de dezembro de 2024, e substituídos por nova contratação com fundamento na nova lei de licitações.

TRABALHISTA**CIPA+A - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO - ENTRADA EM VIGOR DIA 21/03/2023**

As novas regras de constituição e funcionamento da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), advindas da Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, entrarão em vigor amanhã, dia 21/03/2023.

De acordo com a citada lei, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), prevista no artigo 163 da CLT, será, portanto, transformada em Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA+A).

As empresas que são obrigadas a constituir CIPA+A deverão também adotar medidas para estabelecer expressamente regras de comportamento geral, com o intuito de barrar o assédio sexual e a violência no trabalho, dentre elas:

- Regulamento interno – elaboração de regras de conduta sobre assédio sexual e outras formas de violência, com ampla divulgação aos empregados;
- Ouvidoria – elaboração de regras para recebimento e acompanhamento de denúncias e aplicação de sanções administrativas;
- Atividades e práticas da CIPA – destinadas à prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência;
- Ações de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados – devem ser realizadas no mínimo a cada 12 meses, sendo os temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.

A obrigatoriedade da CIPA+A revela a tendência envolvendo a temática do Compliance e políticas internas de integridade, representando alterações relevantes e que merecem a atenção dos empregadores. Fonte: FIEMG - Gerência de Assuntos Trabalhistas - INFOTRAB 03 de março 20223.

EMPRESAS TERÃO DE INSERIR CONDENAÇÕES TRABALHISTAS NO ESOCIAL

A partir de 1º de abril o recolhimento das contribuições previdenciárias e sociais deixará de ser realizado através da GFIP (guia de recolhimento) e passará a ser pago através de guia Darf (Documento de Arrecadação de Receitas Federais) que será emitida após o envio DCTFWeb (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos), através do sistema e-Social.

Importante registrar que a DCTFWeb consiste em uma obrigação tributária acessória, por meio da qual o contribuinte confessa débitos de contribuições previdenciárias e sociais, inclusive oriundas de condenações em reclamações trabalhistas.

A referida declaração é gerada pelo registro no e-Social de todas as informações decorrentes do processo que originou a cobrança do encargo, mediante o preenchimento dos eventos S2500 e S2501 no sistema.

Segundo o manual de orientação do e-Social, a declaração deve ser feita até o dia 15 do mês subsequente ao trânsito em julgado das decisões ou a data de homologação de acordo judicial ou realizado na CCP e Ninter. Fonte: Consultor Jurídico - 14/03/2023.

DOCUMENTOS E OBRIGAÇÕES QUE O eSOCIAL JÁ SUBSTITUIU

O sistema do eSocial substituiu/substituirá vários documentos relativos às áreas trabalhista e previdenciária. Entre os documentos e as obrigações acessórias já substituídas pelo eSocial podemos cita:

Registro eletrônico de empregados	Empresas que fizeram a opção. Quem não fez, poderá fazê-la enviando novo evento S-1000 com a opção 1 manifestada no campo {indOptRegEletron}
Relação Anual de Informações Sociais (Rais)	Para quem já enviou ao eSocial os eventos de folha de pagamento relativos a todo o ano-base. Desde o ano-base 2019, a Rais – Decreto nº 10.854/2021, arts. 163, 164 e 165 – foi/será gradativamente substituída pelo eSocial. Entretanto: a) apenas as empresas dos grupos 1, 2 e 3 do eSocial já estão abrangidas pela medida, pois transmitiram as informações exigidas pelo art. 145 da Portaria MTP nº 671/2021, art. 145 (admissões, rescisões e remunerações) durante TODO O ANO-BASE por essa nova plataforma; b) o grupo 4 (órgãos públicos) do eSocial ainda deve transmitir a Rais 2022/2023, considerando que somente iniciou o envio dos eventos periódicos (folha de pagamento) a contar de agosto/2022. Tendo em vista que a substituição da Rais pelo eSocial deve abranger informações de TODO O ANO-BASE, e tal não ocorreu com o grupo 4, este ainda deve, portanto, enviar a Rais ano-base 2022 (entrega em 2023). (Portaria MTP nº 671/2021, art. 145, caput e § 7º, c/c a Portaria Conjunta SEPRT/RFB nº 71/2021, art. 4º, III, “c”, IV, “C”)
Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged)	(Portaria MTP nº 671/2021, art. 144)
Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP)	Substituída pelo eSocial apenas para fins previdenciários. Para efeito de FGTS, ainda não houve substituição para nenhum grupo. (Instrução Normativa RFB nº 2.005/2021, art. 19)
Guia da Previdência Social (GPS)	Substituída para as empresas obrigadas à entrega da DCTFWeb, que passaram a recolher a contribuição mediante o Documento de Arrecadação de Receitas Federais (Darf). A GPS continua sendo utilizada para contribuintes individuais, facultativos, segurado especial e órgãos públicos.
Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT)	Substituída a partir da obrigatoriedade do envio do evento S-2210 – Comunicação de Acidente do Trabalho ao eSocial. Lembra-se que, quando o acidente ocasiona a morte, a autoridade policial precisa ser comunicada e esta comunicação não foi substituída pelo eSocial. (Portaria SEPRT/ME nº 4.334/2021, arts. 1º e 2º)
Seguro de desemprego/Abono salarial	Informações necessárias para concessão/pagamento. (Portaria MTP nº 671/2021, art. 148, § 3º)
Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)	Substituída pela CTPS Digital. (Portaria MTP nº 671/2021, art. 6º)
Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)	O PPP papel foi substituído pelo PPP eletrônico. (Portaria MTP nº 313/2021, arts. 1º, 2º e 4º)
Folha de pagamento	Instrução Normativa RFB nº 2.110/2022, art. 27, caput, III e § 2º)
Inscrição de contribuinte individual ainda não inscrito, pela empresa, no RGPS	(Instrução Normativa RFB nº 2.110/2022, art. 27, caput, II e § 2º)

Fonte: IOB Boletim Legislação Social e Previdenciária – Manual de Procedimentos 9/2023 p. 5 e 6.

STF DERRUBA DECISÃO DO TST QUE CONSIDEROU TERCEIRIZAÇÃO IRREGULAR

É lícita a contratação de terceirizados em toda e qualquer atividade, meio ou fim. Assim, não há que se falar em “ilicitude” da terceirização para, por consequência, considerar irregular a falta de registro de empregados. O entendimento é do ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal. O magistrado derrubou uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho que considerou irregular terceirização feita por uma prestadora de serviços de saúde. A empresa entrou com uma reclamação, afirmando que houve violação ao firmado pelo Supremo na ADPF 324 e no RE 958.252, em que a corte considerou como lícita a terceirização. “Não há falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim”, disse Alexandre de Moraes na decisão. Fonte: Consultor Jurídico -28/02/2023.

TRABALHADORAS GRÁVIDAS E LACTANTES NÃO PODEM ATUAR EM ATIVIDADES INSALUBRES

Em maio de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) invalidou dispositivo da Reforma Trabalhista que condicionava o afastamento de gestantes ou lactantes do exercício de atividades insalubres à apresentação de atestado médico. A decisão foi tomada no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. A norma declarada inconstitucional havia sido inserida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e admitia que gestantes exercessem atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo e que lactantes desempenhassem atividades insalubres em qualquer grau, exceto quando apresentassem atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, que recomendasse o afastamento. Fonte: Supremo Tribunal Federal - 10/03/2023.

STF AFASTA COBRANÇA DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL SOBRE SALÁRIO-MATERNIDADE

Em agosto de 2020, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que é inconstitucional a cobrança da contribuição previdenciária patronal sobre o salário- -maternidade. A decisão foi tomada, por maioria de votos, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 576967, com repercussão geral (Tema 72). O salário-maternidade é pago pela Previdência Social à segurada durante os 120 dias da licença-maternidade. Segundo o voto do relator, ministro Luís Roberto Barroso, como a empregada está afastada de suas funções, a parcela é um benefício previdenciário e, portanto, não pode ser considerada contraprestação pelo trabalho ou retribuição em razão do contrato de trabalho. Fonte: Supremo Tribunal Federal - 17/03/2023.

LGPD

ANPD PUBLICA SANÇÕES ÀS EMPRESAS QUE NÃO CUMPRIREM A LGPD

RESOLUÇÃO CD/ANPD Nº 4, DE 24 DE FEVEREIRO DE 2023 (DOU de 27/02/2023 Seção I Pág. 59) - Aprova o Regulamento de Dosimetria e Aplicação de Sanções Administrativas.

O Conselho Diretor da ANPD publicou resolução para regular o procedimento de dosimetria das sanções administrativas, ou seja, norma norteadora para aplicação de medidas corretivas aos agentes de tratamento que estejam em contrariedade com a LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. A resolução entra em vigor imediato, na data de sua publicação, o que permite que sejam aplicadas as multas pela Autoridade. Fonte: Migalhas - 28/02/2023.

LEGISLAÇÃO

- **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2.133, DE 27 DE FEVEREIRO DE 2023 (DOU de 01/03/2023 Seção I Pág. 26)** - Altera a Instrução Normativa RFB nº 2.043, de 12 de agosto de 2021, que dispõe sobre a Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf).
- **PORTARIA GM/MS Nº 217, DE 1º DE MARÇO DE 2023 (DOU de 02/03/2023 Seção I Pág. 63)** - Altera o Anexo 1 do Anexo V à Portaria de Consolidação GM/MS nº 4, de 28 de setembro de 2017, para substituir o agravo “Acidente de trabalho: grave, fatal e em crianças e adolescentes” por “Acidente de Trabalho” na Lista Nacional de Notificação Compulsória de doenças, agravos e eventos em de saúde pública, nos serviços de saúde públicos e privados em todo o território nacional.
- **DECRETO Nº 11.430, DE 8 DE MARÇO DE 2023 (DOU de 09/03/2023 Seção I Pág. 04)** - Regulamenta a Lei 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.
- **INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB Nº 2.136, DE 13 DE MARÇO DE 2023 (DOU de 15/03/2023 Seção I Pág. 16)** - Altera a Instrução Normativa RFB nº 2.057, de 9 de dezembro de 2021, e a Instrução Normativa RFB nº 2.058, de 9 de dezembro de 2021, que regulamentam os processos de consulta no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil;

- PATROCÍNIO INSTITUCIONAL -



PROTEÇÃO DE MARGEM
com gabiões **PoliMac®**

1 Tecnologia de revestimento PoliMac®
2 Revestimento metálico de longa vida Oxi Galval® 4R
3 Revestimento interativo
4 Alma de aço BTC®

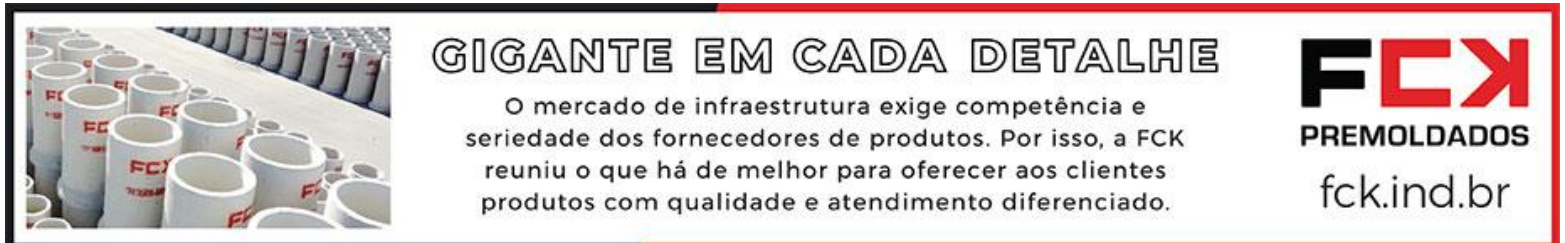
Revitalização do Rio Pinheiros - São Paulo / Brasil

Experiência centenária com **qualidade, tecnologia e inovação** para a Engenharia Civil.



/maccaferri /maccaferriatriz @Maccaferri_BR /MaccaferriWorld /maccaferriworld

[Clique aqui e saiba mais](#)



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.

FCK
PREMOLDADOS
fck.ind.br

- PUBLICIDADE -

Escolha a AXS como sua fonte de energia

Economize até 10%



SICEPOT MG
ORGANIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE ENERGIA
PRELÍCIO DE ENERGIA S.A.

AXS
ENERGIA



Seguro Vida Coletivo da Seguros Unimed
Ideal para a sua empresa, perfeito para os seus colaboradores

[Saiba mais](#)

SEGUROS Unimed



CONVÊNIO BRASID - SICEPOT

Em 2023 continuamos seguindo Juntos!!!

e-CNPJ a partir de R\$134,56
e-CPF a partir de R\$93,00

Atendimento: Videoconferência - Presencial - Delivery
Também atendemos: e-Jurídico - e-Médico - e-Saúde - NF-e - SSL

☎ (31) 3327.1202
📞 (31) 9 8507.2668

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

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

atenta SAÚDE **SICEPOT MG**

[SAIBA MAIS](#)

Serviço exclusivo para associados.