

NOVO SALÁRIO MÍNIMO – MAIO/2023

Foi publicada no Diário Oficial a Medida Provisória nº 1.172/2023 que dispõe sobre o novo valor do salário mínimo que passa a vigorar a partir de 1º de maio de 2023.

A partir da citada data, o salário mínimo será de R\$ 1.320,00 (um mil trezentos e vinte reais), correspondendo a R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais) o valor da diária, e o valor horário, a R\$ 6,00 (seis reais).

O reajuste corresponde a 1,38% em relação ao valor vigente em abril, de R\$ 1.302,00 (um mil trezentos e dois reais) e de 8,91% em relação a dezembro/2022, de R\$ 1.212,00 (um mil duzentos e doze reais).

Estados podem ter salários mínimos regionais e por categoria profissional maiores do que o valor fixado, desde que não sejam inferiores ao piso nacional.

Importante ressaltar que a MP deverá ser analisada pelos Plenários da Câmara dos Deputados e do Senado para que seja convertida, ou não, em lei no prazo de 60 (sessenta) dias, prorrogável por igual período, ou seja, o valor poderá ser alterado.

A Medida Provisória nº 1.172/2023 entrou em vigor na data de sua publicação e para acessar seu texto completo clique [AQUI](#).

(Fonte FIEMG Infotrab nº 05/2023)

INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS NO REPOUSO SEMANAL REPERCUTE NAS DEMAIS PARCELAS SALARIAIS

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu que o valor do descanso semanal remunerado majorado pelo pagamento habitual de horas extras deve repercutir, também, sobre outras parcelas salariais, como férias, 13º salário, aviso prévio e FGTS. O novo entendimento, definido no julgamento de incidente de recurso repetitivo (IRR), deverá ser aplicado às horas extras prestadas a partir de 20/3/23.

OJ 394 - O caso chegou ao Tribunal Pleno a partir de decisão da Sexta Turma do TST, que verificou confronto entre os conteúdos da Súmula 19 do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região e da Orientação Jurisprudencial (OJ) 394 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST e decidiu submeter o tema à sistemática dos recursos repetitivos, que viabiliza a definição de teses jurídicas sobre temas recorrentes nos recursos de revista a serem aplicadas a todos os casos semelhantes.

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, no julgamento dos embargos repetitivos, aprovou, por ampla maioria, tese jurídica contrária à OJ 394. Aprovada em 2010, o verbete previa que a majoração do repouso semanal remunerado (RSR), em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercutiria sobre essas parcelas, pois isso representaria dupla incidência (*bis in idem*).

Com a confirmação dessa mudança de entendimento, a Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos do TST avalia o cancelamento ou a alteração da OJ.

Questão aritmética - O relator do IRR, ministro Amaury Rodrigues (foto), explicou que, quando faz uma hora extra a mais durante a semana, o trabalhador recebe mais uma hora no dia do repouso, e essa hora a mais passará a ser computada nos cálculos das férias, do 13º salário, do aviso-prévio e do FGTS. Para ele, a questão é aritmética. As horas extras habituais e as respectivas diferenças de RSR são parcelas autônomas que formam o espectro remuneratório do trabalhador. Por isso, as duas devem ser consideradas no cálculo de parcelas que têm como base a remuneração.

“O cálculo das horas extras é elaborado mediante a utilização de um divisor que isola o valor do salário-hora, excluindo de sua gênese qualquer influência do repouso semanal remunerado pelo salário mensal, de modo que estão aritmeticamente separados os valores das horas extras e das diferenças de RSR apuradas em decorrência dos reflexos daquelas horas extras (cálculos elaborados separada e individualmente)”, afirmou.

Modulação - Prevaleceu, no julgamento, a proposta de que a decisão tenha eficácia **a partir da data do julgamento (20/3/2023)**. O relator propôs a inserção dessa data na nova redação da OJ, para facilitar sua aplicação correta por empresas, juízes e tribunais regionais e, conseqüentemente, reduzir a gama de recursos a respeito da matéria.

Tese jurídica - A tese jurídica aprovada para o Tema Repetitivo 9, que orientará a nova redação da OJ 394, foi a seguinte:

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, AVISO PRÉVIO E DEPÓSITOS DO FGTS.

I. *A majoração do valor do repouso semanal remunerado decorrente da integração das horas extras habituais deve repercutir no cálculo, efetuado pelo empregador, das demais parcelas que têm como base de cálculo o salário, não se cogitando de bis in idem por sua incidência no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS.*

II. *O item I será aplicado às horas extras trabalhadas a partir de 20.03.2023.*

TST Processo: [IncJulgRREmbRep - 10169-57.2013.5.05.0024](#)

IMPACTO FINANCEIRO:

- **Cálculo do 13º Salário** ► “Art. 1º -No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§1º -A gratificação corresponderá a 1/12 avos da **remuneração** devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente. ”

OJ nº 394 SBDI TST:	Pós IRR:
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Salário mensal: R\$ 5.000,00 ✓ Horas extras: R\$ 1.000,00 ✓ Reflexo das horas extras sobre RSR: R\$ 200,00 <p style="text-align: right;">Total: R\$ 6.000,00</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Salário mensal: R\$ 5.000,00 ✓ Horas extras: R\$ 1.000,00 ✓ Reflexo das horas extras sobre RSR: R\$ 200,00 <p style="text-align: right;">Total: R\$ 6.200,00</p>

- **Cálculo das Férias + 1/3** ► Art. 142 O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão. (...)

§ 5º Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

OJ nº 394 SBDI TST:	Pós IRR:
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Salário mensal: R\$ 5.000,00 ✓ Horas extras: R\$ 1.000,00 ✓ Reflexo das horas extras sobre RSR: R\$ 200,00 ✓ 1/3 Férias: R\$2.000,00 <p style="text-align: right;">Total: R\$ 8.000,00</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Salário mensal: R\$ 5.000,00 ✓ Horas extras: R\$ 1.000,00 ✓ Reflexo das horas extras sobre RSR: R\$ 200,00 ✓ 1/3 Férias: R\$ 2.066,67 <p style="text-align: right;">Total: R\$ 8.266,67</p>

IMPACTO PERCENTUAL APROXIMADO:

Base de cálculo: valor mensal de horas extras:

- ✓ 13º salário: 1,66%
- ✓ Férias + 1/3: 2,22%*
- ✓ FGTS +40%: 2,67%**
- ✓ Aviso Prévio: Impacto dependerá da sua duração, não sendo possível estabelecer um percentual fixo.
- ✓ Contribuições sociais: Impacto variará de acordo com o percentual aplicável à empresa. Se utilizarmos, como padrão, 28,8%, o acréscimo será da ordem de 1,12%.

IMPACTO MÍNIMO ESTIMADO SERÁ DE 7,67% SOBRE O VALOR DA HORA EXTRA MENSAL.

*Deve ser considerada a atualização do valor do salário-hora por ocasião de pagamento da parcela.

** Caso a empresa já leve em consideração o reflexo das horas extras sobre o RSR para o recolhimento do FGTS, o aumento percentual será de 0,43%. Nesse caso, o impacto mínimo estimado seria da ordem de 5,43%.

LGPD

A EMPRESA PRECISA FORNECER DADOS SALARIAIS AO SINDICATO LABORAL À LUZ DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS?

A Lei Geral de Proteção de Dados, que regula os direitos e obrigações de indivíduos e organizações em relação à coleta, uso, retenção, divulgação e exclusão de informações pessoais, estabelece uma série de garantias para evitar que os dados pessoais sejam usados de forma discriminatória ou que cause danos de qualquer natureza ao titular e/ou ao coletivo.

Quando o sindicato solicita informações à empresa sobre seus empregados, deverão ser observados, principalmente, os princípios da finalidade, adequação e necessidade.

Isso significa que o tratamento de cada informação pessoal deve ser feito com fins específicos, legítimos, explícitos e informados. Os dados pessoais tratados devem ser compatíveis com a finalidade informada pela empresa e, portanto, somente serão utilizados dados estritamente necessários para alcançar a finalidade. Quanto mais dados tratar, maior será sua responsabilidade e o risco.

Somente haverá necessidade de envio de informações salariais ao sindicato, uma vez comprovado risco de lesão individual ou coletiva de empregados. Um exemplo é quando o sindicato recebe a informação de que empregados estão sendo descontados de anuidades ou mensalidades de forma indevida. Neste caso, é possível que o sindicato, para verificar a veracidade dos pleitos, solicite a relação de empregados e seus respectivos descontos para o cruzamento com as cartas de “autorização para desconto” e o valor recolhido, via Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical (GRCS).

Mesmo que o sindicato possa chegar ao salário dos empregados, através do percentual descontado e que incidirá sobre o salário, não será a empresa a fornecer os salários, respeitando o princípio da adequação, cabendo, exclusivamente ao sindicato, chegar a finalidade desejada. Enfim, o sindicato estará investido de legitimidade quanto aos valores descontados de cada empregado, anualmente ou mensalmente, podendo a empresa enviar a informação, sem necessidade de autorização dos referidos empregados, uma vez que apenas serão abertos os valores que estão consolidados e não serão fornecidos dados além do que o sindicato já detém.

Importante que não sejam enviados mais dados dos que os solicitados, como CPF, salário, enfim, dados que podem estar em uma planilha e, por descuido, podem ser enviados juntamente com as informações legítimas. Permanecerá presente a máxima de que cada caso deverá ser devidamente analisado à luz da LGPD.

- PUBLICIDADE -

VALE ALIMENTAÇÃO
 PONTO ON LINE
 GRUPO QMT
 QUAEATOR E MENTIUM
 audaz
 Power BI
 Excel

GESTÃO DE VAE TRANSPORTE

CONDIÇÕES EXCLUSIVAS PARA ASSOCIADO SICEPOT - MG

CLIQUE AQUI E SAIBA MAIS

* Representante autorizado

Escolha a AXS como sua fonte de energia

Economize até 10%

SICEPOT MG
 AXS ENERGIA

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

Saiba mais

CONVÊNIO BRASID - SICEPOT

@ (31) 3327.1202
 ☎ (31) 9 8507.2668

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

> **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