



EMPRESAS TÊM ATÉ 30 DE AGOSTO PARA PREENCHER O RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Estabelecimentos com 100 ou mais funcionários devem prestar informações, conforme determina a Lei de Igualdade Salarial

As empresas com 100 ou mais funcionários devem preencher o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelo site do Emprega Brasil (Portal Emprega Brasil), conforme determina a Lei de Igualdade Salarial. Esse é o segundo Relatório que será entregue no ano de 2024. A partir das informações disponibilizadas, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) produzirá outro relatório, que será disponibilizado às empresas até o dia 16 de setembro.

Esta obrigação se aplica somente a empresas com 100 ou mais empregados registrados no dia 31/12 do ano anterior. Se um CNPJ possui menos de 100 empregados, sendo matriz ou filial, não é necessário realizar a entrega. No entanto, se a empresa tiver 10 empregados no CNPJ matriz e 100 empregados na filial, é obrigatório realizar o preenchimento do relatório somente da filial.

Lembramos que as informações serão extraídas do sistema eSocial, e outras serão complementadas pelo empregador no momento do preenchimento ou retificação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, feito por acesso na área do Portal Emprega Brasil – Empregador, no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

De posse deste relatório do MTE, as empresas devem promover a visibilidade das informações até o dia 30 de setembro, publicando em site, redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantindo a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral. Já no dia 30 de setembro, o MTE e o Ministério das Mulheres deverão divulgar os dados gerais dos relatórios entregues.

Liminar FIEMG - Conforme noticiado no Informe Trabalhista nº 17 - FIEMG que enviamos para todas as empresas, foi reestabelecida a liminar **desobrigando empresas privadas com 100 (cem) ou mais empregados a publicar relatórios de transparência salarial**, liminar esta conquistada pela FIEMG.

Importante ressaltar que a tutela concedida apenas **desobriga as empresas de publicarem o relatório de transparência salarial, permanecendo a obrigação de prestarem informações ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTe)** para elaboração do relatório.



STF VALIDA DECRETO QUE DESOBRIGOU BRASIL DE CUMPRIR NORMA INTERNACIONAL SOBRE DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

O Plenário do Supremo Tribunal Federal confirmou, por unanimidade, a validade do Decreto Presidencial 2100/1996, que retirou o Brasil da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho. A convenção cria parâmetros de proteção a trabalhadores nos casos de dispensa sem justa causa e, entre outros pontos, prevê que o empregado tem o direito de saber os motivos da sua demissão.

A validade do decreto presidencial de 1996 já tinha sido examinada pelo Plenário em 2023, no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 39. Como o decreto não havia passado pelo Congresso Nacional, a dúvida girava em torno da validade de um decreto não analisado pelos parlamentares.

Nesse julgamento, foi firmada a tese de que a retirada do país desse tipo de tratado tem de passar pelo Congresso Nacional. Porém, para garantir a segurança jurídica, a decisão só teve efeitos a partir da data em que foi tomada, ou seja, sem alcançar decretos anteriores. Por essa razão, a validade do decreto de 1996 foi mantida.

Fonte: Supremo Tribunal Federal (STF)

SAÚDE E SEGURANÇA

ALTERADA TABELA COM NORMAS TÉCNICAS DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

Foi alterada a Tabela 1 do Anexo I da Portaria MTP nº 672/2021, a qual dispõe sobre as normas técnicas aplicáveis aos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), no tocante aos aspectos desses equipamentos sobre:

- a) enquadramento na Norma Regulamentador nº 6 (NR 6) - Anexo I;
- b) norma técnica aplicável;
- c) especificidades; e
- d) categoria de risco.

Fazem parte dos EPI constantes na referida Tabela 1 os equipamentos para:

- a) proteção da cabeça;
- b) proteção dos olhos e face;
- c) proteção auditiva;
- d) proteção respiratória;
- e) proteção do tronco;
- f) proteção dos membros superiores;
- g) proteção dos membros inferiores; e
- i) proteção contra queda com diferença de nível.

Fonte: Editorial IOB: Portaria MTE nº 1.369/2024 - DOU de 15.08.2024



PRORROGADO PRAZO PARA ATUALIZAÇÃO DOS GRAUS DE RISCO DOS SESMT

A Portaria MTP nº 2.318/2022, que em 2022 aprovou a nova redação da Norma Regulamentadora nº 4 (NR 4) - Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) definiu que:

- os graus de risco constantes do Anexo I - Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE (Versão 2.0), com correspondente Grau de Risco (GR), devem ser atualizados pelo Governo federal a cada 5 anos, com base em indicadores de acidentalidade; e
- a primeira atualização referida na letra "a" deveria ser publicada em até 2 anos após a publicação da citada Portaria, prazo este que se encerraria em 11.08.2024.

Agora, foi definido que essa primeira atualização deve ser publicada em até 3 anos após a publicação da citada Portaria, ou seja, foi prorrogado até 11.08.2025.

Lembra-se que os graus de risco em questão, classificados em 1, 2, 3 ou 4, de acordo com o CNAE, é utilizado entre outros fins para dimensionamento do número de profissionais a seguir, necessários para compor o SESMT da empresa:

- médico do trabalho;
- engenheiro de segurança do trabalho;
- técnico de segurança do trabalho;
- enfermeiro do trabalho; e
- auxiliar/técnico em enfermagem do trabalho.

Fonte: Editorial IOB - Portaria MTE nº 1.341/2024 - DOU de 09.08.2024

ESTABELECIDO PRAZO E ALTERADA VIGÊNCIA DE ITENS NR 22 - SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NA MINERAÇÃO

Foram alteradas as Portaria MTE nº 225/2024 e a Portaria MTE nº 836/2024, estabelecendo prazo e alterando a vigência de itens da NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração

Assim, fica estabelecido o seguinte cronograma e condições de implementação para entrada em vigor dos seguintes itens:

ITEM/SUBITEM	DATA	CONDIÇÃO DE IMPLEMENTAÇÃO
Item 22.7.4	5 anos	<ul style="list-style-type: none">Para instalações de tratamento de minério já em operação, com exceção daquelas em que seja constatada inviabilidade técnica para implementação, comprovada por laudo técnico emitido por profissional legalmente habilitado.
Item 22.7.12	5 anos	<ul style="list-style-type: none">Para minas que utilizam vagonetas.
Item 22.12.11 e subitem 22.12.11.1	3 anos	<ul style="list-style-type: none">Para máquinas autopropelidas novas
	5 anos	<ul style="list-style-type: none">Para máquinas autopropelidas usadas.
Item 22.24.14	5 anos	<ul style="list-style-type: none">Para as pilhas já construídas e em funcionamento



Também foi concedido o prazo de 210 (duzentos e dez) dias para entrada em vigor do item 22.24.3 e dos subitens 22.24.3.1 e 22.24.3.2 da NR-22 a partir de 27 de maio 2024.

Por fim, tendo em vista a alteração do art. 3º da Portaria MTE nº 836/2024, se inclui na NR 22 o item 22.35.3 e os subitens 22.35.3.1, 22.35.3.2 e 22.35.3.3, sendo que esses vigorarão até que se expire o prazo previsto no art. 2º da mencionada Portaria em relação aos item 22.24.3 e subitens 22.24.3.1 e 22.24.3.2.

Fonte: Editorial IOB - Portaria MTE nº 1.344/2024 - DOU de 09.08.2024

LICITAÇÃO E CONTRATOS

DIFERENÇAS ENTRE OS INSTITUTOS: REAJUSTAMENTO – REPACTUAÇÃO - REVISÃO

De acordo com a Nova Lei de Licitações, art. 6º, LVIII, o **Reajustamento em sentido estrito (ou reajuste)** é uma “*forma de manutenção do equilíbrio econômico-financeiro de contrato consistente na aplicação do índice de correção monetária previsto no contrato, que deve retratar a variação efetiva do custo de produção, admitida a adoção de índices específicos ou setoriais*”. Assim, o reajuste se caracteriza pela aplicação de um índice, com a finalidade de manter o equilíbrio do contrato, em virtude da variação dos custos de produção (por exemplo, por causa da inflação).

Já a **Repactuação**, conforme art. 6º, LIX, é a “*forma de manutenção do equilíbrio econômico-financeiro de contrato utilizada para serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra ou predominância de mão de obra, por meio da análise da variação dos custos contratuais*”. Na repactuação, deve ser avaliada a variação da planilha de custos, sobretudo a partir da variação dos custos de mão de obra.

Por fim, a **Revisão (ou reequilíbrio em sentido estrito)**, tem a ver com a ocorrência de fatores supervenientes ao contrato, de caráter imprevisível ou previsível, mas de consequências incalculáveis, e que impactem de forma excessiva naquele contrato. Diferentemente do reajuste e da repactuação, o reequilíbrio em sentido estrito não precisa observar a regra da anualidade, podendo acontecer a qualquer tempo, desde devidamente instruído e comprovado o desequilíbrio

DIRBI - ALTERADA A NORMA QUE DISPÕE SOBRE A APRESENTAÇÃO DA DECLARAÇÃO DE INCENTIVOS, RENÚNCIAS, BENEFÍCIOS E IMUNIDADES DE NATUREZA TRIBUTÁRIA

A Instrução Normativa RFB nº 2.204/2024 alterou a Instrução Normativa RFB nº 2.198/2024, que dispõe sobre a apresentação da Declaração de Incentivos, Renúncias, Benefícios e Imunidades de Natureza Tributária (Dirbi).

De acordo com as alterações, destacamos que:

- a) a verificação e a cobrança das multas, relativamente aos períodos de apuração de janeiro a julho de 2024, serão postergadas para 21.09.2024; e
- b) a entrega tempestiva da Dirbi e a correção dos dados prestados servirão como qualificador de incentivo dos programas de conformidade da RFB.

No mais, fica revogado o § 1º do art. 4º da Instrução Normativa RFB nº 2.198/2024, que dispunha que, para a apresentação da Dirbi, era obrigatória a assinatura digital mediante utilização de certificado digital válido, inclusive para as microempresas e as empresas de pequeno porte.

(Instrução Normativa RFB nº 2.204/2024 - DOU 1 - Edição Extra de 19.07.2024)

Fonte: Editorial IOB



TEMA 1252 -JULGADO REPETITIVO DO STJ A RESPEITO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A Primeira Seção do Superior Tribunal de Justiça decidiu, de maneira unânime e sob o rito dos Recursos Repetitivos, **que incide a contribuição previdenciária patronal sobre o adicional de insalubridade, em razão de seu entendimento de que a parcela tem natureza remuneratória e é paga de maneira habitual**. Trata-se do Tema 1252 do STJ, cujos recursos representativos de controvérsia foram os Recursos Especiais 2.050.498/SP, 2.050.837/SP e 2.052.982/SP.

Ressaltamos que a retribuição pelo trabalho permanece inalterada, o que demonstra que a função do adicional é tão somente indenizar o prestador de serviços por riscos que possam prejudicar a sua saúde e segurança. O adicional de insalubridade é, inclusive, afastado a partir do momento em que o risco à saúde e à integridade física é eliminado (art. 194 da CLT), o que confirma a sua natureza de compensação financeira.

No cenário atual, é de extrema relevância que o STF volte a se manifestar a respeito do conceito constitucional de “rendimentos do trabalho”, que é empregado pelo art. 195 da Constituição para a definição da competência tributária da União. Em especial, é necessário que se esclareça o conceito de habitualidade. A falta de clareza neste sentido gera controvérsias entre o Fisco e os contribuintes, além de permitir interpretações ampliadas que favorecem a União em diversas situações.

- PARCEIROS INSTITUCIONAIS OURO -

Realize grandes negócios com a **Líder de mercado em Seguro Garantia!**

Pottencial SEGUADORA

VERSÁTILIDADE & QUALIDADE
Linha Completa de Máquinas XCMG

XCMG
www.triamanorte.com.br

- PARCEIRO INSTITUCIONAL BRONZE -

PROFITO

ENTENDA:
Como as cláusulas de resolução podem proteger seus projetos de engenharia

- CONVÊNIO -

> **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

SEJA MAIS