



TST VALIDA NORMA COLETIVA QUE EXIGE COMUNICAÇÃO DE PRÉ-APOSENTADORIA

A 5ª turma do TST reconheceu a validade da dispensa de um empregado que se encontrava em período de pré-aposentadoria, mas não havia comunicado formalmente a condição ao empregador, como previsto em norma coletiva.

O colegiado baseou-se em entendimento consolidado pelo STF no Tema 1.046, que traz novos contornos à interpretação das convenções e acordos coletivos de trabalho, privilegiando a vontade das partes em negociações.

De acordo com o STF, são constitucionais as cláusulas de convenções e acordos coletivos que limitam ou afastam direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Assim, a exigência de comunicação ao empregador sobre a pré-aposentadoria, conforme previsto em instrumento normativo, foi considerada válida.

O TRT havia dispensado a formalidade da comunicação. Mas, na Corte Superior, a decisão foi revertida. O Tribunal destacou que a estabilidade pré-aposentadoria, por não ser um direito constitucionalmente assegurado, pode ser objeto de negociação entre as partes, prevalecendo a autonomia coletiva prevista no artigo 7º, XXVI, da CF.

Assim, a dispensa do trabalhador, que não fez a devida comunicação sobre sua condição de pré-aposentado, foi considerada legítima. O recurso foi provido, sendo julgados improcedentes pedidos de reintegração, pagamento de salários referentes ao período após a dispensa e indenização por danos morais. (Processo: 0000681-29.2019.5.05.0134)

Lembramos a todos que a CCT SICEPOT-SITCOP, na sua cláusula vigésima sétima, trata da estabilidade dos empregados em via de aposentadoria.

TRT3 - EMPRESA INDENIZARÁ TRABALHADORA POR FALTA DE AR-CONDICIONADO NO LOCAL DE TRABALHO

A falta de ar-condicionado no local de trabalho levou a Justiça do Trabalho a condenar uma empresa de segurança e serviços de Unaí, no Norte de Minas, a pagar indenização por dano moral no valor de R\$ 1.500,00 a uma trabalhadora. Ficou provado que a empregadora foi negligente quanto ao cumprimento das regras de conforto térmico e acústico fixadas na Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), da Portaria nº 3.214/1978. A decisão é dos julgadores da Décima Turma do TRT-MG, que confirmaram a sentença proferida pelo juízo da Vara do Trabalho de Unaí.

Ao examinar o caso, a desembargadora relatora Taísa Maria Macena de Lima entendeu que a trabalhadora tem direito à indenização por dano moral. Ficou demonstrado que a empresa não observou as regras de conforto térmico e acústico fixadas na NR-17, da Portaria nº 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), para o trabalho em ambiente interno. Na decisão, foram citados os seguintes trechos da norma:

."17.8.4 Nos locais de trabalho em ambientes internos onde são executadas atividades que exijam manutenção da solicitação intelectual e atenção constantes, devem ser adotadas medidas de conforto acústico e de conforto térmico, conforme disposto nos subitens seguintes. (...)

17.8.4.2 A organização deve adotar medidas de controle da temperatura, da velocidade do ar e da umidade com a finalidade de proporcionar conforto térmico nas situações de trabalho, observando-se o parâmetro de faixa de temperatura do ar entre 18 e 25 °C para ambientes climatizados".



Nos termos da decisão, a regra prevista no artigo 2º da CLT não deixa dúvida de que o empregador deve assumir os riscos da atividade econômica, dando aplicação ao princípio da alteridade que impera no Direito do Trabalho e que não foi devidamente observado pela empresa. Para a relatora, a empresa transferiu para a empregada as consequências da sua desídia, configurando-se o dano de ordem moral.

"O dano moral se caracteriza pela ofensa que incide na esfera extrapatrimonial do indivíduo, sujeitando-o a sensações nocivas, como a angústia, o sofrimento, a dor e a humilhação", registrou, apontando que o dano, no caso, é presumido ("in re ipsa"), dependendo apenas da prova do fato alegado, uma vez que não há como se demonstrar a dor moral.

PUBLICADA NORMA REFERENTE A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI SOBRE A IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS

Foi publicada a Instrução Normativa nº 06/2024 – DOU de 18.09.2024, a qual dispõe sobre a implementação da Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, regulamentada pelo Decreto nº 11.795/2023, e pela Portaria MTE nº 3.714/2023.

Dentre outras disposições, se tem a previsão de que a discriminação salarial e de critérios remuneratórios sujeitará o empregador às sanções dispostas na Lei nº 14.611/2023, sem prejuízo de outras sanções aplicáveis pela adoção de práticas discriminatórias previstas em legislação específica.

Continuando, as pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados devem publicar, duas vezes ao ano, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, conforme disposto no art. 2º, § 4º, do Decreto 11.795/2023. As pessoas físicas com equiparação a pessoas jurídicas não são obrigadas a publicar o referido Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Também fica implementada a aba "Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios" na área do empregador do Portal Emprega Brasil, acessado via endereço eletrônico "<https://servicos.mte.gov.br/empregador/#/>", nos termos do disposto nos art. 2º e 6º da Portaria MTE nº 3.714/2023.

Caberá ao representante legal ou ao colaborador devidamente habilitado responder ao questionário de igualdade salarial.

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será consolidado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e conterá os dados agrupados, extraídos do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial e do Portal Emprega Brasil.

Nenhuma informação individual, tal como previsto Lei nº 13.709/2018, como nome, ocupação, características pessoais ou que envolva ocupações com menos de 3 (três) empregados serão compartilhadas nos relatórios das empresas.

As empresas que tenham informações complementares ou notas explicativas a serem compartilhadas poderão fazê-lo na página em que é disponibilizada o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de cada semestre.



O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deve ser publicizado nos sítios eletrônicos das empresas, redes sociais ou instrumentos similares, que garantam ampla divulgação aos trabalhadores e ao público em geral, em especial onde o estabelecimento está localizado. Os relatórios serão divulgados pelos empregadores em local visível e de fácil acesso para os trabalhadores e para o público em geral.

Os empregadores poderão incluir notas explicativas em documento apartado dos relatórios para justificar eventuais diferenças salariais fundamentadas no art. 461, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943.

FISCALIZAÇÃO - A Auditoria-Fiscal do Trabalho procederá às fiscalizações de sua competência nos termos do disposto em legislação, e notificará os estabelecimentos para que comprovem o cumprimento do dever de dar publicidade ao Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do disposto no art. 628-A da CLT e na Instrução Normativa MTP nº 2/2021.

A conclusão sobre a existência ou inexistência de diferença salarial injustificada entre mulheres e homens será da Auditoria-Fiscal do Trabalho em procedimento fiscal realizado de acordo com o planejamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Constatada a diferença salarial injustificada entre mulheres e homens pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, o empregador será notificado a apresentar o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial. O prazo para apresentação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial é de 90 (noventa) dias, a contar da notificação de que trata o art. 20.

O formato do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial é de livre escolha do empregador, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho, como medidas de transparência e inclusão efetivas. Uma cópia do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial deverá ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.

O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial poderá ser elaborado e armazenado em meio digital, com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

A Auditoria-Fiscal do Trabalho poderá solicitar a adequação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial ou a elaboração de um novo Plano quando concluir pela sua inadequação relativamente à sua finalidade.

Na elaboração e implementação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial, será garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho, conforme previsto em norma coletiva de trabalho ou, na ausência desta, por meio de uma comissão de empregados.

Os estabelecimentos que tiverem entre 100 (cem) e 200 (duzentos) empregados poderão promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados, garantida a participação das entidades sindicais.

Por fim, a Carteira de Trabalho Digital é o canal de denúncia específico da Lei nº 14.611/2023. Para realizar a denúncia, o usuário deverá acessar a Aba "Outras Opções - Canal de Denúncias Trabalhistas" e, no título "Qual a sua denúncia/reclamação trabalhista?", selecionar o tipo de denúncia "Igualdade salarial entre mulheres e homens (Lei nº 14.611/2023)".



FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO (FAP) 2024

Publicada a Portaria Interministerial MPS/MF N° 4 DE 10/09/2024 (DOU de 19.09. 2024) que dispõe sobre a disponibilização do resultado do processamento do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) em 2024, com vigência para o ano de 2025.

O FAP (Fator Acidentário de Prevenção) é um índice utilizado no Brasil para ajustar as alíquotas de contribuição das empresas ao RAT - Riscos Ambientais do Trabalho (antigo Seguro de Acidentes de Trabalho - SAT), conforme seu desempenho em relação à segurança do trabalho. Ele varia de 0,5 a 2, multiplicando a alíquota base de contribuição ao RAT, calculado de acordo com o histórico de acidentes e doenças ocupacionais da empresa.

Ou seja, o FAP é um indicador que reflete o desempenho da empresa em relação à segurança e saúde ocupacional e influencia diretamente nas contribuições previdenciárias ao INSS, com base no histórico de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais identificadas em funcionários da empresa. Se a empresa tiver poucos acidentes e ações efetivas de prevenção, o FAP poderá reduzir a alíquota de contribuição para o RAT. Esse mecanismo cria um incentivo financeiro real para que as organizações invistam na segurança e bem-estar de seus trabalhadores.

O cálculo do FAP deve ser feito respeitando três categorias de índice, sendo elas:

- **frequência:** quanto mais acidentes, maior o valor;
- **gravidade:** quanto maior a gravidade do acidente, mais alto seu custo para os negócios;
- **custo:** quanto mais o acidente custar para a previdência, mas a empresa pagará por isso.

Também entram no cálculo do FAP os valores de benefícios das categorias:

- **B91** - benefício concedido a trabalhadores que sofrem acidentes de trabalho, ou são afastados por alguma doença;
- **B94** - benefício pago em decorrência de acidente de trabalho que afeta a capacidade do trabalhador

Ocorre que, não raro, o FAP é calculado de maneira equivocada, aumentando indevidamente a contribuição previdenciária da empresa no ano seguinte. Muitas vezes afastamentos comuns são computados como acidentários, reconhecimento pelo INSS de aposentadoria especial de ex-colaboradores são considerados para majorar o cálculo, dentre outros.

CONTESTAÇÃO - A partir de 1º de novembro e até o dia 30 do mês, sua empresa poderá contestar os dados que foram computados, corrigindo os erros e evitando a majoração indevida da contribuição previdenciária. Daí a importância da análise minuciosa dos números constantes do "rol de ocorrências" do período.

Lembramos, finalmente, que, em caso de não aceitação da contestação, as empresas podem discutir o tema judicialmente, bem como a indevida majoração da alíquota básica do SAT.



HIGIENE OCUPACIONAL: O QUE É, IMPORTÂNCIA E COMO IMPLEMENTAR

A higiene ocupacional representa um conjunto de práticas e medidas destinadas a antecipar, reconhecer, avaliar e controlar os riscos ambientais que possam comprometer a saúde e o bem-estar dos trabalhadores durante o exercício de suas atividades laborais, promovendo a prevenção de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho.

Na prática, o objetivo da higiene ocupacional é manter um local de trabalho seguro e saudável para a realização de todas as atividades. Isso porque as ações de higiene ajudarão a reduzir os riscos e agentes no ambiente e, conseqüentemente, afastarão a incidência de doenças e acidentes de trabalho. Sua importância para as empresas independe do tamanho ou segmento.

A implementação da higiene ocupacional é realizada primeiramente com o monitoramento da exposição dos trabalhadores aos riscos ocupacionais. Isso ajuda a identificar quais são os agentes presentes no ambiente da empresa. Nesta etapa é realizada a inspeção no ambiente de trabalho, a coleta de amostras, a medição dos níveis de exposição com os equipamentos adequados, entre outras ações. Logo após, avalia-se os riscos encontrados utilizando métodos quantitativos para entender os níveis mensurados. E sempre comparando os resultados com os limites de tolerância estabelecidos pela Norma Regulamentadora 15 e seus anexos. Uma vez identificados os riscos, devem ser elencadas as medidas de controle de maneira hierárquica, tais como:

1. medidas administrativas: rodízio de trabalhadores, aplicação de treinamentos, elaboração de programas, processos e procedimentos de segurança, instalação de sinalização de segurança, entre outras ações.
2. sendo as medidas administrativas insuficientes, implementar os Equipamentos de Proteção Coletiva – EPCs (guarda-corpos, redes de proteção, extintores de incêndio, isolamento elétrico, ventilação local exaustora, lava-olhos, cabines acústicas, etc.).
3. caso os EPCs não sejam suficientes, adotar os Equipamentos de Proteção Individual – EPIs (Ex.: proteção auricular, luvas, perneiras, etc.).

Todas as informações coletadas e analisadas devem ser documentadas no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) conforme descrito na Norma Regulamentadora 9.

TRIBUTÁRIO

RECEITA FEDERAL AMPLIA LISTA DE INCENTIVOS E RENÚNCIAS FISCAIS NA DIRBI

A Receita Federal do Brasil (RFB) publicou a **Instrução Normativa RFB nº 2.216, de 5 de setembro de 2024**, que amplia a relação de incentivos, renúncias, benefícios e imunidades de natureza tributária a serem informados na Declaração de Incentivos, Renúncias, Benefícios e Imunidades de Natureza Tributária (Dirbi).

Com a atualização, confirma-se a estratégia de ampliação do controle e da transparência de regimes especiais de tributação. Programas e regimes voltados para setores estratégicos, como o agropecuário e o de infraestrutura, como o PADIS, RECAP e REIDI, estão entre as alterações que podem ser verificadas no novo Anexo Único da Instrução Normativa.

Prazos atualizados - A Instrução determina que as informações referentes aos novos itens incluídos no Anexo Único devem ser prestadas a partir do período de apuração de janeiro de 2024. Para os períodos de apuração de janeiro a agosto de 2024, o prazo final para apresentar ou retificar as declarações será até 20 de outubro de 2024.



Para entender melhor - A Dirbi é a declaração obrigatória para pessoas jurídicas que utilizam créditos decorrentes de benefícios fiscais, agrupando incentivos, renúncias, benefícios e imunidades de natureza tributária. Empresas enquadradas no Simples Nacional estão isentas dessa obrigatoriedade. A declaração deve ser preenchida no e-CAC, com informações sobre os créditos tributários e os valores de impostos e contribuições que deixaram de ser recolhidos em função dos incentivos concedidos.

Principais Alterações:

- Substituição do Anexo Único:** O Anexo Único da IN RFB nº 2198 foi substituído pelo novo Anexo, trazendo ajustes importantes nas obrigações relativas à apresentação de informações sobre incentivos e benefícios fiscais.
- Obrigatoriedade de Informações:** As informações detalhadas nos itens 17 a 43 do novo Anexo Único deverão ser obrigatoriamente incluídas nas declarações a partir do período de apuração de janeiro de 2024.
- Prazo para Apresentação:** As empresas deverão apresentar ou retificar as declarações relativas aos períodos de apuração de janeiro a agosto de 2024 até 20 de outubro de 2024.

Destaques das Alterações:

O novo Anexo Único da IN RFB nº 2216/2024 contempla diversos incentivos tributários aplicáveis a diferentes setores econômicos. Entre eles, destacam-se:

- **Redução de alíquotas e suspensão de tributos** para setores como **inovação tecnológica, indústria farmacêutica, petroquímica, exportação de bens de capital, entre outros.**
- Incentivos voltados à **indústria de tecnologia**, como deduções de despesas operacionais com pesquisa e desenvolvimento, além de **benefícios específicos para empresas de software, informática e automação.**

Essas mudanças reforçam o controle da Administração Tributária sobre os benefícios fiscais além de permitirem aos contribuintes um melhor gerenciamento de suas obrigações tributárias.

ATUALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO

LEIS

- **Lei nº 14.981, de 20.09.2024 - DOU de 23.09.2024** - Dispõe sobre medidas excepcionais para a aquisição de bens e a contratação de obras e de serviços, inclusive de engenharia, destinados ao enfrentamento de impactos decorrentes de estado de calamidade pública; autoriza o Poder Executivo federal a conceder subvenção econômica a mutuários afetados com perdas materiais nas áreas atingidas pelos eventos climáticos extremos ocorridos nos meses de abril e maio de 2024, nos termos do Decreto Legislativo nº 36, de 7 de maio de 2024; altera as Leis nºs 13.999, de 18 de maio de 2020, 14.042, de 19 de agosto de 2020, e 12.351, de 22 de dezembro de 2010; autoriza o Poder Executivo federal a conceder subvenção econômica para constituição de escritórios de projetos; estabelece normas para facilitação de acesso a crédito, em virtude dos efeitos negativos decorrentes de desastres naturais; revoga as Medidas Provisórias nºs 1.221, de 17 de maio de 2024, 1.226, de 29 de maio de 2024, e 1.245, de 18 de julho de 2024; e dá outras providências.



DECRETOS

- **Decreto nº 12.189, de 20.09.2024 - DOU - Edição Extra de 20.09.2024** - Altera o Decreto nº 6.514, de 22 de julho de 2008, que dispõe sobre as infrações e sanções administrativas ao meio ambiente e estabelece o processo administrativo federal para apuração destas infrações.

PORTARIAS

- **Portaria Interministerial MPS/MF N° 4 DE 10/09/2024 - DOU de 19.09. 2024** - Dispõe sobre a disponibilização do resultado do processamento do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) em 2024, com vigência para o ano de 2025 e dos róis dos percentis de frequência, gravidade e custo, por Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE 2.3, calculados em 2024, e sobre o julgamento de contestações e recursos apresentados pelas empresas em face do índice FAP a elas atribuído.

- PARCEIROS INSTITUCIONAIS OURO -

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

Pottencial
SEGUROADORA

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