

JULHO/2023 - 2º DECÊNIO - Nº 1982 - ANO 67

BOLETIM LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

ÍNDICE

SUSPENSÃO OU PARALISAÇÃO DE ATIVIDADES EMPRESARIAIS POR ATO MUNICIPAL, ESTADUAL OU FEDERAL COM O OBJETIVO DE ENFRENTAMENTO DO CORONAVÍRUS - APLICAÇÃO DO ART. 486 DA CLT - IMPOSSIBILIDADE - DECISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO ----- PÁG. 373

INFORMEF RESPONDE - PRÊMIO - NATUREZA INDENIZATÓRIA OU SALARIAL - PONDERAÇÕES ----- PÁG. 377

INFORMEF RESPONDE - SERVIÇOS DE EVENTOS "BUFFET" - CONTRATAÇÃO ESPORÁDICA - TRABALHO INTERMITENTE - FREELANCERS - POSSIBILIDADE - CONSIDERAÇÕES ----- PÁG. 379

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT - IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS - CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - DISPOSIÇÃO - ALTERAÇÕES. (LEI Nº 14.611/2023) ----- PÁG. 381

INSPEÇÃO DO TRABALHO - POLÍTICAS PÚBLICAS E RELAÇÕES DE TRABALHO - PROGRAMA DE DISSEMINAÇÃO DAS ESTATÍSTICAS DO TRABALHO - PDET - ALTERAÇÕES. (PORTARIA MTE Nº 2.420/2023) - ---- PÁG. 382

PREVIDÊNCIA SOCIAL - ROTINAS SOBRE CADASTRO - ADMINISTRAÇÃO E RETIFICAÇÃO DE INFORMAÇÕES DE BENEFICIÁRIOS - RECONHECIMENTO, MANUTENÇÃO, REVISÃO E RECURSOS DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS E ASSISTENCIAIS - COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA - ACORDOS INTERNACIONAIS - PROCESSO ADMINISTRATIVO PREVIDENCIÁRIO - REGRAS - PROCEDIMENTOS - ALTERAÇÕES. (INSTRUÇÃO NORMATIVA PRES/INSS Nº 151/2023) ----- PÁG. 389

PREVIDÊNCIA SOCIAL - CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS - JUSTIÇA DO TRABALHO - CÓDIGO DE RECEITA - INSTITUIÇÃO - PRORROGAÇÃO. (ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO CODAR Nº 14/2023) ----- PÁG. 390

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS - MANUAL DE ORIENTAÇÕES DE RECOLHIMENTOS MENSIS E RESCISÓRIOS AO FGTS E DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS - NOVA VERSÃO - DIVULGAÇÃO. (CIRCULAR CEF Nº 1.022/2023) ----- PÁG. 391

DECISÃO ADMINISTRATIVA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL

- CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS - EXPLORAÇÃO CONJUNTA DE IMÓVEL RURAL - CONDOMÍNIO OU PARCERIA - OPÇÃO RECOLHIMENTO PROPORCIONAL SEPARADO - INSCRIÇÃO NO CAEPF - CONDIÇÃO ----- PÁG. 392

SUSPENSÃO OU PARALISAÇÃO DE ATIVIDADES EMPRESARIAIS POR ATO MUNICIPAL, ESTADUAL OU FEDERAL COM O OBJETIVO DE ENFRENTAMENTO DO CORONAVÍRUS - APLICAÇÃO DO ART. 486 DA CLT - IMPOSSIBILIDADE - DECISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PROCESSO TRT/ROT Nº 0010497-10.2020.5.03.0052

Recorrente: Expresso Guanabara Ltda.
Recorrido: Leandro Gonçalves de Souza
Relator: Márcio Ribeiro do Valle

E M E N T A

SUSPENSÃO OU PARALISAÇÃO DE ATIVIDADES EMPRESARIAIS POR ATO MUNICIPAL, ESTADUAL OU FEDERAL COM O OBJETIVO DE ENFRENTAMENTO DO CORONAVÍRUS. APLICAÇÃO DO ART. 486 DA CLT. IMPOSSIBILIDADE. Nos termos do art. 29 da Lei 14.020/20, "*não se aplica o disposto no art. 486 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020*". Uma vez incontroverso que é exatamente essa a situação fática que se observa no caso dos autos, não é possível o chamamento do Estado de Minas Gerais à autoria, pretendido pela Reclamada.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, interposto em face da sentença proferida pelo d. Juízo da Vara do Trabalho de Cataguases/MG, em que figuram, como Recorrente, EXPRESSO GUANABARA LTDA., e, como Recorrido, LEANDRO GONÇALVES DE SOUZA.

R E L A T Ó R I O

O d. Juízo da Vara do Trabalho de Cataguases/MG, através da r. decisão de f. 214/224, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados por LEANDRO GONÇALVES DE SOUZA.

Inconformada com a prestação jurisdicional de primeira instância, a Ré interpôs recurso ordinário (f. 236/254).

Contrarrrazões ofertadas pelo Autor (f. 273/279).

Dispensada a remessa dos autos à PRT, uma vez que não se vislumbra interesse público capaz de justificar a intervenção do Órgão no presente feito (art. 129, II, do RI).

É o relatório.

VOTO**JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE**

Conheço do recurso interposto, satisfeitos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.

PRELIMINAR. NULIDADE. DEVIDO PROCESSO LEGAL. AUSÊNCIA DE NOTIFICAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS. IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DO ART. 486 DA CLT NO CASO DOS AUTOS

Suscita a Ré a preliminar em epígrafe, ao argumento de que o Juízo de origem julgou liminarmente improcedente seu pleito de incidência do art. 486 da CLT, sem que estivessem presentes os requisitos estabelecidos no art. 332 do CPC. Considera que houve ofensa ao art. 5º, inciso LIV, da Constituição Federal de 1988.

Sem razão.

Na realidade, o indeferimento do chamamento à autoria, no caso dos autos, não constitui ofensa ao princípio do devido processo legal, mas o exato cumprimento do disposto no art. 5º, inciso LIV, da Constituição Federal de 1988.

Estabelece o art. 486, §1º, da CLT:

Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 1º Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria. (Incluído pelo Decreto-lei nº 6.110, de 16.12.1943)

No entanto, a Medida Provisória nº 936, de 2020, utilizada pela Ré como fundamento para realizar a suspensão do contrato de trabalho do Autor, foi convertida na Lei nº 14.020, de 6 de Julho de 2020, que estabeleceu, em seu art. 29:

"Art. 29. **Não se aplica o disposto no art. 486 da CLT**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020". (destaques acrescidos)

Logo, tendo em vista a existência de previsão expressa na Lei 14.020/20, não é possível o deferimento do chamamento à autoria pretendido pela Ré, ou atribuição do pagamento dos valores devidos ao Estado. Necessário destacar que a norma em questão é clara no sentido de que o art. 486 não se aplica ao caso dos autos.

Não se olvida que, no caso específico deste processado, a dispensa do Reclamante ocorreu em 22.05.2020, conforme TRCT de f. 149, isto é, antes da publicação da Lei 14.020/2020, através da qual foi incluído na legislação o dispositivo supratranscrito (art. 29).

No entanto, ainda que o art. 29 tenha sido incluído apenas com a publicação da Lei 14.020/2020, a própria suspensão do contrato de trabalho do Autor pela Ré, em si, já excluiu a aplicação do art. 486 da CLT. Isso porque já estabelecia a Medida Provisória nº 936/20 que:

Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II - setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

III - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. (destaques acrescidos)

Logo, a própria norma que previa a suspensão do contrato de trabalho e garantia de emprego pelo mesmo período também já estabeleceu que a responsabilidade pela quitação das parcelas rescisórias e indenização seria do empregador, o que, por si só, já exclui a aplicação do art. 486 da CLT.

Dessa forma, deve ser mantido o indeferimento do chamamento do Estado de Minas Gerais à autoria, destacando-se que não se trata de julgamento realizado com base no art. 332 do CPC, mas de aplicação direta do disposto no art. 29 da Lei 14.020/2020 e da Medida Provisória nº 936/20 que, conforme já salientado, não permitem a incidência do art. 486 da CLT, o que, conseqüentemente, inviabiliza a instauração do procedimento pugnado pela empresa.

Ainda que assim não fosse, eventual questionamento acerca da existência ou não de direito ao pagamento das indenizações em questão pelo Estado, mesmo que sob o prisma da análise da aplicação das normas em questão no tempo quanto à entrada em vigor da Lei 14.020/20, não poderia ser realizado nestes autos, já que o art. 29 da Lei 14.020/20 excluiu não só a possibilidade de pagamento da indenização pelo Estado, mas também a possibilidade de instauração do chamamento à autoria nesses casos.

Logo, o indeferimento do chamamento à autoria seria necessário, já que, no que se refere ao aspecto processual, as normas têm aplicação imediata, de acordo com o sistema de isolamento de atos processuais (artigo 14 do CPC de 2015). Dessa forma, excluída a aplicação do art. 486, em sua integralidade, inclusive seu §1º, pelo art. 29 da Lei 14.020/20, a possibilidade de chamamento do Estado à Autoria é também excluída, nos casos nele estabelecidos, com a entrada em vigor da Lei.

Não socorre à Ré a alegação de existência de direito adquirido ao chamamento à Autoria, já que não existe direito adquirido à aplicação de norma processual que, conforme salientado, incide de imediato. Noutra aspecto, a transferência das responsabilidades da Empresa ao Ente Público também não constitui direito adquirido por carecer de suporte legal, já que, conforme já salientado, a própria Medida Provisória 936/20 já excluía a aplicação do art. 486 da CLT antes mesmo da dispensa do empregado, neste caso, conforme já salientado.

Por fim, não se há falar em nulidade, ante a inexistência de prejuízo processual à Ré, nos termos do art. 794 da CLT, principalmente ante a aplicação da legislação incidente, em obediência ao princípio do devido processo legal, nos termos da fundamentação supra.

Uma vez verificada a impossibilidade de aplicação do art. 486 da CLT nestes autos, ficam desde já rejeitadas as argumentações da Ré no sentido de configuração de fato do príncipe e responsabilização do Estado de Minas Gérias pelas parcelas deferidas, por constituir simples corolário do entendimento esposado.

Rejeito a preliminar.

JUÍZO DE MÉRITO RECURSAL FORÇA MAIOR

Pugna a Ré pelo enquadramento da pandemia no conceito de força maior, constante do art. 501 da CLT. Pretende, assim, a aplicação do art. 502 da CLT. Assevera que, ainda que não tenha havido extinção da empresa, ou de estabelecimento, é necessária a interpretação extensiva do citado dispositivo legal, uma vez que, no seu entendimento, a empresa foi extinta, ainda que temporariamente, tendo suportado grande prejuízo em decorrência da pandemia de seus desdobramentos, sejam naturais, sejam em virtude de atos de Entes Públicos.

Examino.

É certo que a Pandemia de Covid-19 está perfeitamente enquadrada no conceito de força maior estabelecido no art. 501 da CLT, já que a disseminação do vírus é claramente acontecimento inevitável, independente da vontade do empregador, que certamente não concorreu para o acontecimento, em si, direta ou indiretamente.

O art. 502 da CLT, cuja aplicação pretende a Reclamada, possui a seguinte redação:

"Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade" (destaques acrescidos).

No entanto, não é possível a aplicação desse dispositivo legal no caso dos autos. Isso porque, o art. 502 é claro no sentido de que deve haver a extinção da empresa ou do estabelecimento para que ocorra sua incidência. Não é possível a interpretação extensiva pugna pela Ré, já que a paralisação temporária das atividades é totalmente distinta da extinção da empresa exatamente porque, cessada a paralisação, a empregadora retorna ao exercício da atividade econômica, sendo certo que, com a extinção da empresa, ou do estabelecimento, a atividade não mais será exercida, ainda que no âmbito de determinado estabelecimento.

Não se olvida que a pandemia é situação excepcional. No entanto, a situação fática não está inserida no disposto no art. 502 da CLT, e a aplicação do dispositivo em questão ao caso dos autos constituiria criação de norma distinta da citada, em prejuízo do empregado.

Ademais, no caso específico deste processado, é incontroverso que houve a suspensão do contrato de trabalho do Autor, com fundamento na Medida Provisória nº 936/20, posteriormente convertida na Lei 14.020/20.

Conforme já salientado em tópico supra, estabeleceu o art. 10 da Medida Provisória nº 936/20:

Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no *caput* sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II - setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

III - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. (destaques acrescidos)

Logo, o §1º do art. 10, *caput*, da Lei 14.020/2020, é claro e expresso ao estabelecer que a Ré, ao demitir empregado portador da garantia provisória de emprego, além de quitar as verbas rescisórias devidas, deve pagar a indenização estabelecida em seus incisos, de acordo com cada caso. Dessa forma, já ficou excluída a possibilidade de pagamento apenas da metade das verbas rescisórias, sendo devidas aquelas previstas na legislação em vigor, não havendo previsão de qualquer abatimento, que seria expressa, se fosse o caso.

Ressalte-se, ainda, que a Ré optou por suspender o contrato de trabalho do Autor, nos termos da Medida Provisória nº 936/20, que tem como um de seus objetivos exatamente a manutenção do emprego, já ciente da ocorrência da pandemia, assumindo, portanto, as consequências jurídicas estabelecidas naquele ato, inclusive a garantia de emprego ao empregado e a necessidade de pagamento da indenização e verbas rescisórias em caso de dispensa durante o período em questão. Nesse sentido, não se está mais a tratar de força maior mas de risco da atividade econômica, que é do empregador, conforme previsão legal no art. 2º, §2º, da CLT e no art. 170, III, da CF.

Assim sendo, nego provimento.

MULTA DO ART. 477 DA CLT

A Ré considera indevido o pagamento da multa em epígrafe ante a ocorrência de força maior.

No entanto, conforme já fundamentado supra, a Medida Provisória nº 936/20, posteriormente convertida na Lei 14.020/20, estabelece o pagamento das parcelas rescisórias pela empresa e, consequentemente, a aplicação do art. 477 da CLT, não havendo suporte jurídico para se afastar sua incidência.

Assim sendo, nego provimento.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Requer a Reclamada a condenação do Reclamante ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais no importe de 15%, uma vez que atendidos os requisitos dos §§ 2º e 4º do art. 791-A da CLT.

No entanto, a decisão de origem foi mantida em sua integralidade, e já houve condenação do Autor ao pagamento de honorários advocatícios, nos seguintes termos:

"No caso em apreço, o reclamante restou vencido integralmente no seguinte pedido e respectivo valor: multa art. 467/CLT (R\$ 8.554,49). Assim sendo, deve o autor ao advogado da parte adversária, honorários fixados em 10% dos pedidos em que sucumbiu, no importe de R\$ 855,44.

Todavia, o crédito que o reclamante obteve com o sucesso em outros pedidos não é hábil para fazê-la suportar essa despesa processual.

Com efeito, a norma do § 4º do art. 791-A da CLT não pode ser interpretada em sua literalidade, mas dentro do complexo jurídico em que está situado. A hermenêutica jurídica dos dias que correm exalta o método interpretativo lógico-racional, sistemático e teleológico, o qual conduz à inelutável conclusão de que a expressão "créditos capazes de suportar a despesa" tem de ser entendida como os créditos na ação capazes de modificar substancialmente a situação econômico-financeira do trabalhador". (sentença - f. 221).

Dessa forma, já foi devidamente aplicado o teor dos §§ 2º e 4º do art. 791-A da CLT, arbitrados os honorários advocatícios em favor dos procuradores da Ré, suspensa, no entanto, sua exigibilidade.

Por outro lado, ante a simplicidade da lide, o percentual fixado na origem (10%) está adequado, por cumprir os critérios estabelecidos no art. 791-A, §2º da CLT.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário manejado pela Ré, afastando sua preliminar nulitória; No mérito, nego-lhe provimento.

Fundamentos pelos quais,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão telepresencial ordinária da sua Oitava Turma, hoje realizada, sob a Presidência do Exmo. Desembargador Márcio Ribeiro do Valle, presente a Exma. Procuradora Sílvia Domingues Bernardes Rossi, representante do Ministério Público do Trabalho, sustentou oralmente o Dr. Jorge Luiz da Silveira Ângelo Lopes, pela reclamada/recorrente e, computados os votos dos Exmos. Juízes Convocados Delane Marcolino Ferreira e Cristina Adelaide Custódio (Substituindo o Desembargador Sérgio da Silva Peçanha); JULGOU o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário manejado pela Ré, afastando sua preliminar nulitória; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

Belo Horizonte, 28 de outubro de 2020.

MÁRCIO RIBEIRO DO VALLE
Desembargador Relator

(TRT/3ª R./ART., Pje, 28.10.2020)

BOLT8913---WIN/INTER

INFORMEF RESPONDE - PRÊMIO - NATUREZA INDENIZATÓRIA OU SALARIAL - PONDERAÇÕES

Solicita-nos (...) parecer sobre a seguinte questão:

EMENTA: PRÊMIO - NATUREZA INDENIZATÓRIA - CONSIDERAÇÕES.

“Uma empresa de comércio determina o valor da meta de vendas junto aos seus colaboradores, aos que atingirem a meta receberão um valor a título de prêmio, sendo esse valor supera ao valor do salário”.

Está correto esse procedimento?

Resp.: NEGATIVO.

A meta é o limite mínimo de vendas estabelecido pela empresa, porém a CLT dispõe que a liberalidade pelo pagamento do prêmio está condicionada ao esforço superior à meta mínima determinada.

Assim, dispõe os §§ 2º e 4º do art. 457 da CLT que, com a Reforma Trabalhista, as premiações passaram a ter caráter indenizatório para efeitos trabalhistas e previdenciários, *in verbis*:

“Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

.....
§2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias de viagem, prêmios e abonos **não integram a remuneração do empregado**, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

.....
§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, **em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades”.**

Compreende-se por premiação, verba de natureza indenizatória, concedidas por liberalidade do empregador, observando-se o elemento subjetivo, incerto, não programado e isento de expectativa pelo empregado. Isso quer dizer que o colaborador somente perceberá a premiação, se tiver cumprido o objetivo proposto como condição para esse reconhecimento.

Os valores auferidos são necessariamente variáveis para que não venha caracterizar salário disfarçado de prêmio, havendo possibilidade de determinar a integração do valor à remuneração, gerando todos os reflexos e encargos.

Sendo o valor do prêmio superior ao valor do salário terá encargos sociais e fiscais?

Resp.: POSITIVO.

Os valores pagos a título de prêmio não poderão ser superiores ao salário, sob o risco de configurar remuneração, com todos os reflexos das demais verbas trabalhistas e encargos sociais e fiscais.

Destarte, a mera alegação de liberalidade do empregador não tem afastado a configuração dos prêmios como remuneração, pois devem estar presentes todos os requisitos previstos na lei e na realidade dos fatos, ou seja, além da liberalidade, devem ser concedidos os prêmios em caráter eventual, com valores variáveis, e o mais importante é que cumpram sua finalidade de premiar o serviço prestado de forma superior ao ordinariamente esperado, com critérios objetivos.

O que deverá ser observado para que o prêmio não seja considerado salário?

Resp.: Para maior segurança jurídica dessa verba, deverão ser observados:

- ✓ delimitação do que é considerado desempenho superior ao ordinariamente esperado para cada atividade.
- ✓ critérios objetivos para o desempenho superior ao esperado.
- ✓ regramento expresso e também termo de aceite ao programa de premiação, visando formalizar e dar transparência aos funcionários sobre as regras e políticas de premiação.
- ✓ constar expressamente o prazo de vigência nas diretrizes da premiação (início e término), para que não incorpore ao contrato de trabalho do funcionário.
- ✓ documentação e desempenho de forma didática para justificar o preenchimento dos critérios.
- ✓ verificação das metas de desempenho sejam tangíveis e, principalmente, que não exijam esforços incondicionais que possam prejudicar a saúde física ou mental dos funcionários.

Para os casos de instituição da premiação por critérios não relacionados a desempenho como assiduidade, pontualidade, qualidade ou afins, recomenda-se que se estabeleça um acordo coletivo com o Sindicato da categoria constando a natureza indenizatória dos prêmios, observando-se quanto à incidência de FGTS e de INSS.

Embora seja a verba de natureza indenizatória, recomenda-se que seja lançada em rubrica específica na folha de pagamento.

Caso o empregado receba todos os meses o valor do prêmio, poderá ser adquirir o caráter de contraprestação de serviço, configurando-se remuneração.

Vide decisões do TRT/MG quanto à natureza da parcela prêmio, *in verbis*:

“Vendedor que venceu campanha realizada pela empresa e não ganhou carro prometido como prêmio será indenizado.

Os julgadores da Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais mantiveram a condenação de uma empresa a pagar a um ex-empregado indenização correspondente a um automóvel Volkswagen, modelo UP, de quatro portas, 0 km, conforme Tabela Fipe vigente em 30/11/2017. Foi acolhido o voto do relator, desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires, que manteve a sentença oriunda da 2ª Vara do Trabalho de Formiga-MG, negando provimento ao recurso da empresa. (PJe: 0010918-98.2019.5.03.0160 (ROT))”.

“A decisão quanto à natureza salarial da parcela quitada a título de prêmios não enseja nenhum reparo, eis que, como bem salientado, tratava-se de parcela de natureza variável destinada a remunerar o trabalho ordinariamente desenvolvido pelo empregado, o que desnatura a natureza de prêmio indenizatório. Destarte, mantenho a decisão quanto à natureza salarial dos prêmios quitados. (TRT/MG-Processo nº 0011051-43.2020.5.03.0084 (RORSum) Relator: Desembargador Marcelo Lamego Pertence)”.

Vale lembrar que o pagamento do prêmio é considerado rendimento tributável para o IRRF (Imposto sobre a renda retido na fonte), caso o valor do benefício somado às demais verbas salariais ultrapasse o teto de isenção da tabela de IRRF.

Este é o nosso parecer, salvo melhor juízo.

INFORMEF RESPONDE - SERVIÇOS DE EVENTOS "BUFFET" - CONTRATAÇÃO ESPORÁDICA - TRABALHO INTERMITENTE - FREELANCERS - POSSIBILIDADE - CONSIDERAÇÕES

Solicita-nos (...) parecer sobre a seguinte questão:

EMENTA: PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE EVENTOS - CONTRATO INTERMITENTE - RESPONSABILIDADE DE TERCEIROS.

"Prestador de serviços de Buffet, com dúvidas em relação às novas regras da legislação trabalhista aplicada a prestadores de serviço, com utilização intensiva e variável de quantidade de mão de obra temporária (freelancers), em função do tamanho dos eventos contratados (o número de colaboradores depende do tamanho do evento), e por se tratar de contratos com pequena duração".

Quais são os procedimentos legais para que todos os colaboradores envolvidos em determinado evento de "Buffet" estejam em situação regular perante a legislação trabalhista?

Resp.: Salvo os registros comuns dos empregados celetistas e os contratos de autônomos, a reforma trabalhista, por meio dos arts. 443 e 452-A da CLT, trouxe a abertura na contratação da mão de obra em Buffet, estabelecendo que, sob o ponto de vista normativo infraconstitucional, é possível admitir tais trabalhadores como empregados intermitentes, embora seja um assunto polêmico, composto de quatro ações declaratórias de inconstitucionalidade perante o STF (ADIs 5806, 5826, 5829 e 5950).

O trabalho intermitente é caracterizado pela admissão da licitude da conduta patronal de contratar um empregado para pagar-lhe, somente quando se mostrarem necessários os seus serviços, seja apenas por horas laboradas sem que se estipule uma jornada fixa mínima de trabalho ou uma carga semanal fixa mínima a ser cumprida, sem nenhuma garantia de que terá trabalho capaz de lhe proporcionar renda.

Nos termos do § 3º do art. 443 da CLT, considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

No contrato de trabalho intermitente, a prestação dos serviços subordinados é oferecida de maneira fracionada, com alternância de períodos de atividade e de inatividade, segundo a lógica do *just in time*, vale dizer, do consumo fatiado, a granel, do número exato de horas, dias ou meses necessários à satisfação dos interesses.

O argumento mais utilizado para justificar a adoção do contrato para a prestação do trabalho intermitente foi o de retirar da informalidade um conjunto de trabalhadores que normalmente eram identificados como biscateiros ou freelancers.

Partiu-se do pressuposto de que, uma vez reconhecida a ora analisada figura contratual, as pessoas que viviam de "bicos" poderiam, enfim, ter CTPS anotada, férias, décimo terceiro salário, FGTS e recolhimento de contribuições previdenciárias.

Alhures, nesse contrato, ao término de cada evento ou de forma mensal, o trabalhador receberá, além do respectivo salário, mais 1/12 de férias acrescidas de 1/3 constitucional e 1/12 avos de 13º salário. Considerando que, em caso de rescisão, o aviso será sempre indenizado.

Da perspectiva do contratante, existe alguma disposição legal para algum procedimento obrigatório do mesmo no sentido de garantir a situação regular dos colaboradores do contratado, ou seja, existe solidariedade passiva do contratante no que se refere à obrigação de registro dos colaboradores do contratado?

Resp.: A responsabilidade, nos termos dos art. 264 c/c 942 do Código Civil, será solidária quando em uma mesma obrigação houver mais de um responsável pelo seu cumprimento.

Dessa forma, estando diante de uma situação na qual a responsabilidade é solidária, poderá o credor exigir o cumprimento da responsabilidade de ambos os devedores ou de apenas um deles, cabendo àquele que cumprir a obrigação o direito de regresso contra o devedor solidário.

"Art. 264 Há solidariedade, quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda.

(...)

Art. 942 Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932”.

Na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, dispõe o art. 455, *in verbis*:

“Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro”.

Nesse caso, tanto o subempreiteiro quanto o empreiteiro principal responderão diretamente pelas obrigações oriundas do contrato de trabalho celebrado.

Por último, devemos saber que a responsabilidade solidária não se presume, sempre resultará da vontade expressa das partes ou da lei.

Lado outro, diferente da responsabilidade solidária, na responsabilidade subsidiária, a obrigação não é compartilhada entre dois ou mais devedores. Há apenas um devedor principal; contudo, na hipótese do não cumprimento da obrigação por parte deste, outro sujeito responderá subsidiariamente pela obrigação.

Como bom exemplo de responsabilidade subsidiária temos, no campo do Direito Civil, a figura do fiador.

No Direito do Trabalho, a responsabilidade solidária, é comum na terceirização da mão de obra, situação em que a sociedade empresária que contrata o serviço terceirizado responde subsidiariamente pelas obrigações não cumpridas pela empresa responsável pela contratação do empregado.

Essa responsabilidade se justifica, pois apesar de não ser o contratante direto do empregado, a empresa que utiliza da terceirização se beneficia da mão de obra do trabalhador terceirizado, devendo então arcar com os riscos de sua atividade.

Assim, prevê a Súmula nº 331 do TST, sobre a responsabilidade subsidiária na terceirização da mão de obra:

“Súmula nº 331, IV do TST - Contrato de Prestação de Serviços - Legalidade

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000”).

Segue, abaixo, a posição do STF sobre o contrato de trabalho intermitente, atualizado até 17.11.2022, *in verbis*:

“O plenário virtual do Supremo Tribunal Federal suspendeu o julgamento que discute a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente introduzido pela reforma trabalhista de 2017. A suspensão se deu após pedido de destaque do ministro André Mendonça.

Agora, o caso irá ao plenário físico da Corte. Ainda não há data para o julgamento.

PUBLICIDADE A Lei 13.467/2017 regulamentou, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o contrato de trabalho intermitente. A modalidade, com relação de subordinação, ocorre com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, que podem ser determinados em horas, dias ou meses. A regra é válida para todas as atividades, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

A ação que os ministros analisavam foi ajuizada pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (Fenepetro).

Neste caso, apenas os ministros Edson Fachin e Rosa Weber votaram. O relator, Fachin, votou pela inconstitucionalidade do trabalho intermitente e Rosa Weber acompanhou o voto com ressalvas.

“É preciso reconhecer que a figura do contrato intermitente, tal como disciplinado pela legislação, não protege suficientemente os direitos fundamentais sociais trabalhistas”, disse Fachin.

O julgamento das ações sobre o tema esteve no plenário físico da Corte em dezembro de 2020. Após os votos dos ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes pela constitucionalidade da lei, a ministra Rosa Weber pediu vista (mais tempo para analisar o caso”).

Este é o nosso parecer, salvo melhor juízo.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT - IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS - CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - DISPOSIÇÃO - ALTERAÇÕES

LEI Nº 14.611, DE 3 DE JULHO DE 2023.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Presidente da República, por meio da Lei nº 14.611/2023, dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

No caso de infração, a multa de que trata o art. 510 da CLT corresponderá a 10 vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.

A presente Lei traz as medidas que garante a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Para pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregado, fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

Consultora: Jéssica Rosa da Silva Barreto.

Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.

Art. 3º O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 461.

.....

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais." (NR)

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I - estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II - incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III - disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV - promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

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

Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

§ 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no *caput* deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

§ 4º O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no § 1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

Art. 6º Ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 3 de julho de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Flávio Dino de Castro e Costa
Aparecida Gonçalves
Luiz Marinho

(DOU, 04.07.2023)

BOLT8918--WIN/INTER

INSPEÇÃO DO TRABALHO - POLÍTICAS PÚBLICAS E RELAÇÕES DE TRABALHO - PROGRAMA DE DISSEMINAÇÃO DAS ESTATÍSTICAS DO TRABALHO - PDET - ALTERAÇÕES

PORTARIA MTE Nº 2.420, DE 10 DE JULHO DE 2023.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria MTE nº 2.420/2023, altera a Portaria MTP nº 671/2021 *(V. Bol. 1922 - LT) em relação ao Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

Cabe à Subsecretaria de Estatísticas e Estudos de Trabalho da Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego, no âmbito do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho - PDET, a publicação mensal de estatísticas consolidadas contendo informações sobre as movimentações ocorridas no mercado de trabalho formal, declaradas pelos empregadores no eSocial. A publicação mensal ocorrerá no sítio eletrônico do PDET, disponível no portal gov.br.

Na ocorrência de exclusão, pelos declarantes, de movimentações previamente contabilizadas nas estatísticas, estas serão excluídas da contagem e do saldo do CAGED do mês no qual o evento havia sido previamente informado.

A divulgação de estatísticas consolidadas anteriormente, captadas unicamente pelo sistema CAGED, passará a se denominar Novo CAGED, mantendo-se a referência à Lei nº 4.923/1965, que institui a obrigação.

A metodologia de apuração do estoque mensal de trabalhadores no emprego formal considerará os dados disponíveis na última consolidação da RAIS e as possibilidades de sua atualização, a partir das declarações do Novo CAGED e da informação de baixa de empresas na Receita Federal.

O detalhamento metodológico dos procedimentos adotados está disponível no Anexo XV da presente norma.

Consultora: Jéssica Rosa da Silva Barreto.

Altera a Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. (Processo nº 19955.104144/2022-05).

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso I, da Constituição, e tendo vista o disposto no art. 8º do Decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014, no Decreto nº 11.359, de 1º de janeiro de 2023,

RESOLVE:

Art. 1º O Capítulo XI da Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Seção VIII

Do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho

Art. 184-F. Cabe à Subsecretaria de Estatísticas e Estudos de Trabalho da Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego, no âmbito do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho - PDET, a publicação mensal de estatísticas consolidadas contendo informações sobre as movimentações ocorridas no mercado de trabalho formal, declaradas pelos empregadores no eSocial.

§ 1º A publicação mensal de trata o *caput* ocorrerá no sítio eletrônico do PDET, disponível no portal gov.br.

§ 2º A divulgação de informações estatísticas considerará, além das declarações mensais tempestivas, no âmbito do eSocial, as declarações realizadas fora do prazo legal por um período máximo de até doze meses após o vencimento do prazo previsto para a declaração.

§ 3º Na ocorrência de exclusão, pelos declarantes, de movimentações previamente contabilizadas nas estatísticas, estas serão excluídas da contagem e do saldo do CAGED do mês no qual o evento havia sido previamente informado.

§ 4º À Subsecretaria de Estatísticas e Estudos de Trabalho caberá, após análise técnica, estabelecer prazo para que as exclusões a que se refere o § 3º ocasionem impacto na base estatística.

§ 5º A divulgação de estatísticas consolidadas anteriormente, captadas unicamente pelo sistema CAGED, passará a se denominar Novo CAGED, mantendo-se a referência à Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, que institui a obrigação.

§ 6º A consolidação das estatísticas mensais do mercado de trabalho deve levar em conta o calendário de transição das obrigações dos estabelecimentos declarantes, de forma a garantir a menor quebra possível em relação à série histórica e à captação das informações mais representativas do mercado de trabalho.

§ 7º Considerado-se o período de transição para a entrada de todos os estabelecimentos no eSocial, o Novo CAGED passará a ser composto também por declarações de movimentações realizadas no antigo sistema do CAGED, nos termos do disposto no art. 156, e no sistema de envio de requerimento do Seguro Desemprego (Empregador Web).

§ 8º As declarações realizadas nos sistemas de que trata o § 7º passam a ser consideradas para as estatísticas do Novo CAGED, até o fim do período estabelecido para sua substituição pelo eSocial.

§ 9º O procedimento adotado para consolidação de dados do eSocial e do antigo sistema do CAGED, nos termos do disposto no art. 156, é o cruzamento movimentação a movimentação, no qual:

I - se busca identificar as movimentações existentes no sistema do CAGED que não estejam declaradas no sistema do eSocial; e

II - a chave para a realização do cruzamento são as variáveis: identificador do empregador, CPF, competência de movimentação e tipo da movimentação.

§ 10. O procedimento adotado para imputação de dados do Empregador Web é a verificação da existência de empresas que tenham declarado admissões e nenhum desligamento no eSocial ou no CAGED, mas que tenham declarado desligamentos no Empregador Web, situação na qual as demissões declaradas serão imputadas na estatística final do Novo CAGED.

§ 11. A metodologia de apuração do estoque mensal de trabalhadores no emprego formal considerará os dados disponíveis na última consolidação da RAIS e as possibilidades de sua atualização, a partir das declarações do Novo CAGED e da informação de baixa de empresas na Receita Federal.

§ 12. O detalhamento metodológico dos procedimentos adotados neste artigo estão disponíveis no Anexo XV." (NR)

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO

ANEXO XV
DETALHAMENTO METODOLÓGICO DO PROGRAMA DE DISSEMINAÇÃO DAS ESTATÍSTICAS DO TRABALHO
(ART. 184-F)

1 - Da criação do CAGED ao NOVO CAGED a partir do eSocial A captação de informações sobre o mercado de trabalho formal no Brasil, mediante registros administrativos, iniciou-se com o estabelecimento do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, por meio da Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, que o instituiu como instrumento de acompanhamento e de fiscalização do processo de admissão e de dispensa de trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, viabilizando o apoio aos desempregados e a instauração de medidas contra o desemprego.

A divulgação de estatísticas a partir deste registro administrativo se iniciou com a divulgação mensal de dados agregados em 1983, posteriormente consolidada na construção do Programa de Disseminação de Estatísticas de Trabalho PDET. Desde então, o CAGED vem se consolidando como referência para avaliação, no curto prazo, do comportamento do emprego formal e da conjuntura econômica brasileira.

Os dados também passaram a integrar o processo de planejamento das políticas públicas de trabalho, constituindo metas e indicadores de monitoramento das políticas públicas, permitindo aferir, por exemplo, o sucesso das ações de intermediação de mão de obra e de qualificação na colocação de trabalhadores no mercado formal, a cobertura do seguro-desemprego em relação ao universo de trabalhadores desligados, a geração e manutenção de postos de trabalho por empresas tomadoras de crédito com recursos do Fundo de Amparo aos Trabalhadores, entre outras possibilidades.

Acompanhando a evolução da legislação e das políticas públicas de trabalho, o CAGED teve sua metodologia de captação de informações atualizada ao longo dos anos.

Por exemplo, a Portaria do Ministério do Trabalho nº 1.022, de 27 de novembro de 1992, facultou o envio das informações em meio magnético, sendo que o envio em formulário em papel foi possível até 2001, quando a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 561, de 5 de setembro de 2001, extinguiu tais formulários. Já em 2011, a Nota Técnica MTE nº 82, de 2011, estabeleceu a divulgação de informações mensais sobre os vínculos empregatícios declarados fora do prazo legal.

Por fim, a última dessas atualizações na captação de informações no CAGED foi instituída pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, que criou o eSocial como instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, reservando aos órgãos partícipes a responsabilidade pelo disciplinamento do processo de substituição da declaração de informações em outros formulários e declarações tornados redundantes.

Para o caso do CAGED, a implementação desse processo se iniciou em 2020, e foi disciplinada através de portarias que hoje estão consolidadas na Portaria nº 671 de 8 de novembro de 2021, dispondo sobre o processo de substituição das obrigações dispostas no art. 144. Cabe destacar que não houve alteração na Lei nº 4.923, de 1965, que instituiu o CAGED, apenas na normatização da forma do envio das obrigações, que deixam de ser declaradas pelo programa gerador do CAGED (GIS), para passarem a ser declaradas através do eSocial (ainda como forma de cumprimento de obrigação prevista em lei).

É natural que a mudança na forma de envio das informações para o cumprimento da obrigação traga impactos para a série estatística histórica. Houve um período de transição no qual as estatísticas foram especialmente impactadas, gerando inclusive adoção de um recurso a outras fontes de dados com a constituição de uma estatística híbrida. Outrossim, faz-se necessário uma avaliação de mais longo prazo das consequências para as estatísticas da substituição de um sistema de declaração específico do Ministério do Trabalho e Emprego para um sistema de declaração integrado com repercussões trabalhistas, fiscais e previdenciárias.

O objetivo do restante deste Anexo é esclarecer tecnicamente quais procedimentos e variáveis foram adotados para reduzir este impacto e construir a base de dados estatística que passou a ser denominada de Novo CAGED, refletindo a nova forma de captação das informações. Para tanto, o primeiro passo necessário foi a harmonização da realidade das distintas fontes de informação.

2 - A leitura de informações do eSocial utilizada para computar movimentações (admissões e desligamentos) no Novo CAGED.

De acordo com o disposto no art. 144 da Portaria MTP nº 671, de 2021, a obrigação do CAGED, disposta na Lei nº 4.923, de 1965, passa a ser cumprida por meio do eSocial, mediante o envio das informações elencadas em seus incisos.

Tais informações são prestadas pelos declarantes do eSocial por meio dos eventos S-2200 (Cadastramento Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso de Trabalhador), para o caso das admissões, e S-2299 (Desligamento), para o caso dos desligamentos.

Ademais, campos específicos podem ser alterados por meio dos eventos S-2205 (Alteração de Dados Cadastrais do Trabalhador) e S-2206 (Alteração de Contrato de Trabalho/Relação Estatutária). A lista a seguir apresenta os campos hoje utilizados para a computação das movimentações do eSocial no Novo CAGED.

| Evento | Campo Descrição | Resumida |
|--------|-----------------|--|
| S-2200 | tplnsc | Tipo de inscrição do empregador |
| S-2200 | nrlnsc | Número de inscrição do empregador |
| S-2200 | cpfTrab | CPF do trabalhador |
| S-2200 | nmTrab | Nome do trabalhador |
| S-2200 | sexo | Sexo do trabalhador |
| S-2200 | racaCor | Raça e cor do trabalhador |
| S-2200 | graulnstr | Grau de instrução do trabalhador |
| S-2200 | dtNascto | Data de nascimento do trabalhador |
| S-2200 | paisNascto | País de nascimento do trabalhador |
| S-2200 | paisNac | País de nacionalidade do trabalhador |
| S-2200 | defFisica | Deficiência física |
| S-2200 | defVisual | Deficiência visual |
| S-2200 | defAuditiva | Deficiência auditiva |
| S-2200 | defMental | Deficiência mental |
| S-2200 | defIntelectual | Deficiência intelectual |
| S-2200 | reabReadap | Trabalhador reabilitado |
| S-2200 | matricula | Matrícula atribuída ao trabalhador |
| S-2200 | dtAdm | Data de admissão do trabalhador |
| S-2200 | tpAdmissao | Tipo de admissão do trabalhador |
| S-2200 | CBOCargo | Código CBO do cargo do trabalhador |
| S-2200 | codCateg | Código da categoria do trabalhador |
| S-2200 | vrSalFx | Salário base do trabalhador |
| S-2200 | undSalFixo | Unidade de pagamento do salário base |
| S-2200 | tplnsc | Tipo de inscrição do local de trabalho |
| S-2200 | nrlnsc | Número de inscrição do local de trabalho |
| S-2200 | qtdHrs Sem | Quantidade de horas de trabalho semanal |
| S-2200 | tmpParc | Tipo de contrato em tempo parcial |
| S-2205 | tplnsc | Tipo de inscrição do empregador |
| S-2205 | nrlnsc | Número de inscrição do empregador |
| S-2205 | cpfTrab | CPF do trabalhador |
| S-2205 | nmTrab | Nome do trabalhador |
| S-2205 | sexo | Sexo do trabalhador |
| S-2205 | racaCor | Raça e cor do trabalhador |
| S-2205 | graulnstr | Grau de instrução do trabalhador |
| S-2205 | paisNac | País de nacionalidade do trabalhador |
| S-2205 | defFisica | Deficiência física |
| S-2205 | defVisual | Deficiência visual |
| S-2205 | defAuditiva | Deficiência auditiva |
| S-2205 | defMental | Deficiência mental |
| S-2205 | defIntelectual | Deficiência intelectual |
| S-2205 | reabReadap | Trabalhador reabilitado |
| S-2206 | tplnsc | Tipo de inscrição do empregador |
| S-2206 | nrlnsc | Número de inscrição do empregador |
| S-2206 | cpfTrab | CPF do trabalhador |
| S-2206 | matricula | Matrícula atribuída ao trabalhador |
| S-2206 | CBOCargo | Código CBO do cargo do trabalhador |
| S-2206 | codCateg | Código da categoria do trabalhador |
| S-2206 | vrSalFx | Salário base do trabalhador |
| S-2206 | undSalFixo | Unidade de pagamento do salário base |
| S-2206 | tplnsc | Tipo de inscrição do local de trabalho |
| S-2206 | nrlnsc | Número de inscrição do local de trabalho |
| S-2206 | qtdHrsSem | Quantidade de horas de trabalho semanal |
| S-2206 | tmpParc | Tipo de contrato em tempo parcial |
| S-2299 | tplnsc | Tipo de inscrição do empregador |
| S-2299 | nrlnsc | Número de inscrição do empregador |
| S-2299 | cpfTrab | CPF do trabalhador |
| S-2299 | matricula | Matrícula atribuída ao trabalhador |
| S-2299 | mtvDeslig | Motivo de desligamento do trabalhador |
| S-2299 | dtDeslig | Data de desligamento do trabalhador |

Cabe ressaltar que é aplicado um filtro de categoria para restringir o universo de movimentações captadas do eSocial a àquele comparável ao antigo CAGED. Desta forma são consideradas apenas as seguintes categorias:

- 101 - Geral, inclusive o empregado público da administração direta ou indireta contratado pela CLT;
- 102 - Trabalhador rural por pequeno prazo da Lei 11.718/2008;
- 103 - Aprendiz;
- 105 - Contrato a termo firmado nos termos da Lei 9.601/1998;
- 106 - Trabalhador temporário - Contrato nos termos da Lei 6.019/1974;
- 107 - Contrato de trabalho Verde e Amarelo - sem acordo para antecipação mensal da multa rescisória do FGTS (no período em que esteve vigente);
- 108 - Contrato de trabalho Verde e Amarelo - com acordo para antecipação mensal da multa rescisória do FGTS (no período em que esteve vigente); e
- 111 - Contrato de trabalho intermitente.

Já no que diz respeito aos declarantes, considera-se o conjunto completo das informações prestadas pelos estabelecimentos contribuintes da Receita Federal do Brasil que atuam como empregadores. Nesse caso é importante esclarecer a existência de mudança normativa da Receita Federal concomitante ao processo de implementação do eSocial. Em 2018, foram publicadas as Instruções Normativas RFB nº 1.828 e RFB nº 1.845, que estabeleceram a obrigatoriedade, a partir de 2019, da substituição do Cadastro Específico do INSS (CEI) pelo Cadastro de Atividade Econômica de Pessoa Física (CAEPF) e pelo Cadastro Nacional de Obras (CNO) respectivamente.

Dessa forma, enquanto a base do CAGED distinguia apenas entre empregadores com CNPJ e com CEI, a base do Novo CAGED traz as informações distintas entre CNPJ, CNO e CAEPF, sendo possível também verificar um aumento da cobertura das informações declaradas por empregadores sem CNPJ.

O processo de criação do Novo CAGED inicia-se com a seleção do conjunto de campos mencionados de quatro diferentes eventos do eSocial, aplicando-se o filtro para que sejam selecionadas informações apenas das oito categorias de trabalhadores listadas acima. Estas informações são então lidas e transformadas em uma base de dados de "movimentações" de admissões ou desligamentos, organizadas em linhas e colunas dispostas de acordo com o layout da base de dados do novo caged (ftp://ftp.mtsp.gov.br/pdet/microdados/NOVO_CAGED/Layout_Não-identificado_Novo_Caged_Movimentação.xlsx).

A consolidação dessas informações é feita de forma mensal, obedecendo calendário que combina a competência de ocorrência do evento (admissão ou desligamento) com a data de envio das informações ao eSocial.

3 - Cronologia do cumprimento das obrigações pelas empresas à divulgação dos dados: Considerando o conjunto de informações necessárias para o registro completo de uma movimentação no sistema do Novo CAGED, o Ministério do Trabalho e Emprego passou a adotar a seguinte cronologia para o reconhecimento das informações:

1 - São contabilizadas para a construção do índice de emprego de um determinado mês as informações sobre desligamentos e admissões encaminhadas pelas empresas contratantes por meio do evento S-2200 do eSocial (no caso de admissão) ou S2299 (no caso de desligamento) até o décimo quinto dia do mês subsequente a ocorrência do evento.

2 - São incluídas as informações pessoais do trabalhador (evento S-2205) e as informações do contrato de trabalho (evento S-2206). Estas são reorganizadas de forma a compor a base de dados de movimentações do Novo CAGED, organizada em linhas compostas por movimentações de admissão ou desligamento agregadas a informações pessoais e contratuais.

3 - A essas movimentações são acrescidas as declarações oriundas do Sistema GIS (antigo sistema do CAGED) e as imputações de informações provenientes do Empregador Web (sistema de comunicação de desligamentos para o Seguro Desemprego).

4 - Destaca-se que vencidos os prazos estabelecidos na Portaria nº 671, de 2021, as empresas declarantes seguem, por prazo indeterminado, podendo encaminhar ao eSocial eventos relacionados a qualquer mês de referência, estando sujeitas a multas pelo descumprimento das obrigações trabalhistas no prazo devido. Estes eventos podem ser de três características: registros de admissões e desligamentos feitos depois do prazo legal; retificação de informações que haviam sido enviadas dentro do prazo legal; ou ainda exclusão de informações enviadas dentro do prazo legal.

5 - Conforme Nota Técnica MTE nº 82/2011, os registros de movimentações (admissão ou desligamento) enviados fora do prazo legal são considerados para as estatísticas até o período de 12 meses após o vencimento do prazo legal. Essas declarações são consideradas fora do prazo e incluídas nos índices do CAGED desde 2011.

6 - A informação de exclusão de movimentações previamente enviadas pelas empresas não existia antes da implementação do eSocial. Com o aumento desse tipo de ocorrência no eSocial, optou-se por implementar a sua contabilidade nas estatísticas a partir da competência de divulgação de novembro de 2021, realizando-se uma atualização completa da série do Novo CAGED. A partir dessa data, passou-se a divulgar mensalmente um arquivo de exclusões no qual são informados os vínculos excluídos com as informações referentes a data da

ocorrência da exclusão. Nesse primeiro momento, não foi definida uma data limite para a contabilidade de exclusões, o que tem ocasionado atualização da base inteira do Novo CAGED (desde janeiro de 2020) a cada nova competência incorporada. A definição de uma data limite para consideração das exclusões deverá ser realizada após a constatação de que este processo esteja consolidado com uma redução da quantidade de exclusões acima de 12 meses no eSocial.

7 - Por volta do dia 25 do mês subsequente às movimentações, conclui-se o processamento e o processo da geração da base de dados, considerando as informações declaradas dentro do prazo da competência de referência e aquelas referentes às competências anteriores. Essa base de dados consolidada é utilizada como insumo para a preparação do material de divulgação do Novo CAGED, que é normalmente apresentado pelo Ministro do Trabalho e Emprego em coletiva de imprensa e disponibilizado em pdet.mte.gov.br nos últimos dias do mês.

4 - Metodologia de consolidação e imputação das informações de outras fontes Cabe uma explicação adicional sobre a evolução da metodologia adotada na etapa 3 do cronograma descrito acima. A necessidade de adoção de um sistema de híbrido de informações e as mudanças implementadas ao longo do tempo foram explicadas em notas técnicas disponíveis, respectivamente, nos endereços eletrônicos http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Nota%20t%C3%A9cnica%20substitui%C3%A7%C3%A3o%20CAGED_26_05.pdf.

Estes procedimentos de consolidação e imputação são norteados pela necessidade de garantir a contabilização de informações não captadas pelo sistema do eSocial ao passo em que se evita a contabilização duplicada de registros que possam estar em mais de um sistema com pequenas diferenças nas informações declaradas.

No que se refere à consolidação de dados do CAGED, o sistema híbrido foi implementado para contemplar a continuidade de captação de informações de empresas que ainda não haviam entrado no calendário de substituição da obrigação do CAGED ou que atrasaram seu processo de entrada no eSocial mas seguiram fazendo as declarações no sistema do CAGED. Em um primeiro momento, adotou-se um procedimento conservador de consolidação, no qual a consolidação foi feita a nível de empresa, determinando-se que, uma vez que a empresa declare admissões e demissões no eSocial, a fonte CAGED só foi consultada nas competências em que a empresa declare no eSocial apenas admissões, mas nenhuma demissão. Posteriormente esse procedimento foi aperfeiçoado com a aplicação de uma técnica que permitiu o cruzamento entre todas as informações declaradas nos dois sistemas (CAGED e eSocial) com segurança suficiente para evitar sobreposições.

Para diferenciação das movimentações, as chaves utilizadas foram CNPJ RAIZ (Identificador da Empresa), CPF (Identificador do Trabalhador), Competência da Movimentação e Tipo da Movimentação (Admissão ou Desligamento) para movimentações de estabelecimentos que possuem empregador com inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ. Já para movimentações realizadas por estabelecimentos do tipo CNO e CAEPF foi utilizada a chave Identificador do Estabelecimento, CPF (Identificador do Trabalhador), Competência da Movimentação e Tipo da Movimentação (Admissão ou Desligamento).

Cabe destacar que a manutenção do sistema de declaração via CAGED teve como fundamento o calendário de cumprimento de desobrigações do eSocial (por meio da Portaria Conjunta MTP/RFB nº 2, de 19 de abril de 2022), que dispôs que o último grupo de declarantes (grupo 4 do eSocial) teve até a data de 22.08.2022 para fazer a migração dos eventos periódicos para o eSocial. A partir desta data o sistema de declaração via CAGED vem sendo gradualmente desativado, respeitando-se a existência da possibilidade de declarações fora do prazo que possam impactar nesse período, motivo pelo qual a estatística ainda considerará possíveis declarações realizadas até agosto de 2023.

Outra fonte de informações que passou a ser incorporada no Novo CAGED como forma de ampliar a cobertura de desligamentos captada foi o Empregador Web, que consiste no sistema de uso obrigatório para o preenchimento de Requerimento de SeguroDesemprego/Comunicação de Dispensa de trabalhadores demitidos involuntariamente de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada. A imputação de dados do Empregador Web também é definida no nível de empresa, as demissões no empregador web são consultadas sempre que as empresas tenham declarado admissão e não tenham declarado demissão em nenhum dos sistemas anteriores. Como ainda não está prevista a descontinuidade do Empregador Web e substituição pelo eSocial, os dados seguem sendo imputados, ainda que também para esta fonte a quantidade de imputações esteja se reduzindo uma vez que a maioria das empresas completa sua transição para o eSocial (estima-se uma parte significativa desse número de demissões constantes no Empregador Web se refira a desligamentos que no eSocial tem um prazo maior para serem notificados e, portanto, não tenham chegado a entrar para as estatísticas).

5 - O cálculo do estoque recuperado do CAGED

Vale destacar que historicamente o CAGED teve como sua principal característica a possibilidade tempestiva de uma análise conjuntural da realidade do emprego formal, com informações desagregadas sobre trabalhadores admitidos e desligados, publicizadas em um curto período de tempo.

Ocorre que a RAIS, outro registro administrativo, criado para outras finalidades no ano de 1975, vem cumprindo para os analistas do mercado de trabalho um papel complementar ao do CAGED. Trata-se de uma base de dados cuja versão estatística tem divulgação anual com cerca de 9 a 11 meses de defasagem, mas que se caracteriza pela riqueza de informações a respeito do conjunto de trabalhadores assalariados, considerando-se a declaração das remunerações mensais, afastamentos, entre outras informações de interesse para as políticas públicas e para o conhecimento da realidade do mercado de trabalho formal.

Neste formato, torna-se nítido que a RAIS traz informações de estoque de trabalhadores, enquanto o CAGED traz informações de movimentação com periodicidade mensal. Para que se tornasse possível avaliar a variação relativa das movimentações mensais em relação ao estoque inicial foi implementado no ano de 2003 o cálculo do estoque de referência do CAGED. Desde esse período vem se debatendo e explanando o motivo das diferenças entre o estoque encontrado na RAIS e o estoque recuperado no CAGED, conforme a Nota Técnica MTE nº 59/03 (disponível em <http://pdet.mte.gov.br/notas-tecnicas-e-comunicados/1343-17-06-2003-notatecnica-mte059-03-o-calculo-do-estoque-a-partir-da-rais-e-do-caged-restituicao-de-estoques>) e a Nota Técnica nº MTE 63/04 (disponível em <http://pdet.mte.gov.br/notas-tecnicas-ecomunicados/1357-15-03-2004-nota-tecnica-mte063-04-caged-atualizacao-da-base-dereferencia-de-estoques-para-calculo-do-indice-de-emprego-de-2004>).

Os procedimentos adotados para esse cálculo de estoque referencial podem ser assim resumidos:

Atualização anual da Base de Referência de estoques do Índice de Emprego do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), baseada nos estoques dos estabelecimentos que declararam à RAIS ano-base t-2, acrescidos dos saldos das admissões menos os desligamentos - inclusive transferências de entrada/saída - e dos acertos (atrasos e retificações) declarados ao CAGED durante o ano t-1.

Limpeza do estoque de estabelecimentos considerados mortos: aqueles que não declararam RAIS em t-2 nem CAGED em t-1 ou ainda cujo CNPJ se encontre baixado na Receita Federal.

O valor encontrado após esses procedimentos compõe o estoque de referência do ano t. As planilhas do PDET mostram sempre o estoque de referência do ano corrente atualizados com os saldos das competências posteriores e anteriores à data de referência.

Esse estoque além de ser diferente da RAIS, pode ainda ser diferente de estatísticas construídas utilizando o estoque de referência de anos anteriores ao corrente.

6 - Perspectivas de nova metodologia para cálculo de estoque - estudos a serem realizados

Conforme relatado, o processo de cálculo de estoque recuperado foi historicamente pensado como uma combinação de, além de checagem na Receita Federal do Brasil, duas fontes de dados distintas, oriundas de declarações realizadas em momentos diferentes pelo mesmo estabelecimento. Por outro lado, está se concluindo no ano de 2023, por meio das quais as duas obrigações distintas da RAIS e do CAGED passarão a ser prestadas unicamente por intermédio do sistema eSocial.

Para o caso da RAIS essa transição está sendo disciplinada pelo art. 145 da Portaria nº 671, de 2021, sendo o ano de 2023 o último em que ainda há grupo de estabelecimentos que estão declarando os dados da RAIS, por meio do aplicativo próprio do Gerador de Declarações. Trata-se apenas dos declarantes do Grupo 4 do eSocial, composto por órgãos públicos e organizações internacionais. Concluída esta etapa, o Ministério do Trabalho e Emprego passa a ter a sua disposição, até o dia 15 do mês subsequente, grande parte das informações que constituem a RAIS, inclusive a informação de remuneração.

Desta forma, a evolução do cálculo de estoque atualizado do emprego formal deve partir desta capacidade de aferição mensal do quantitativo de vínculos, não sendo mais necessária a composição de séries atualizadas com fontes de informação distintas.

Trata-se de mudança paradigmática nas estatísticas de mercado de trabalho, construídas a partir de registros administrativos, garantindo-se uma integração das duas séries históricas até então existentes.

Para viabilizar este novo processo de construção do estoque, é necessário um trabalho cuidadoso de apuração da caracterização de quais vínculos identificados a partir do eSocial encontram-se realmente ativos. Além do processo de verificação de CNPJ na Receita Federal, estuda-se também a realização de outras análises como a demonstração de atividade, mediante registro do pagamento das remunerações mensais, e consulta a bases que registrem óbito de CPF.

O lançamento desta nova base de dados integrada pressupõe também a revisão do conjunto dos procedimentos adotados no período de transição descritos neste anexo e a consequente atualização do Art. 184-F da Portaria nº 671 de 2021.

(DOU, 11.07.2023)

PREVIDÊNCIA SOCIAL - ROTINAS SOBRE CADASTRO - ADMINISTRAÇÃO E RETIFICAÇÃO DE INFORMAÇÕES DE BENEFICIÁRIOS - RECONHECIMENTO, MANUTENÇÃO, REVISÃO E RECURSOS DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS E ASSISTENCIAIS - COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA - ACORDOS INTERNACIONAIS - PROCESSO ADMINISTRATIVO PREVIDENCIÁRIO - REGRAS - PROCEDIMENTOS - ALTERAÇÕES

INSTRUÇÃO NORMATIVA PRES/INSS Nº 151, DE 13 DE JULHO DE 2023.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Presidente do Instituto Nacional do Seguro social - INSS, por meio da Instrução Normativa PRES/INSS nº 151/2023, altera a Instrução Normativa PRES/INSS nº 128/2022 *(V. Bol. 1.936 - LT), que consolidou e estabeleceu regras acerca dos procedimentos e das rotinas sobre cadastro, administração e retificação de informações dos beneficiários, reconhecimento, manutenção, revisão e recursos de benefícios previdenciários e assistenciais, serviços do Regime Geral de Previdência Social, compensação previdenciária, acordos internacionais de Previdência Social e processo administrativo previdenciário no âmbito do INSS.

Consulta: Sidney Ferreira Silva.

Altera a Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022, que disciplina as regras, procedimentos e rotinas necessárias à efetiva aplicação das normas de direito previdenciário.

O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº 35014.341866/2020-55,

RESOLVE:

Art. 1º A Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 257.....

§ 2º A aposentadoria de que trata o *caput* será calculada na forma prevista no inciso VI do *caput* do art. 233.

..... " (NR)

"Art. 257-A. Por força de decisão judicial transitada em julgado, proferida nos autos da ACP nº 5038261-15.2015.4.04.7100/RS, para requerimentos com DER a partir de 5 de janeiro de 2018, fica assegurado o direito à aposentadoria por idade na modalidade híbrida, independentemente:

I - de qual tenha sido a última atividade profissional desenvolvida (rural ou urbana) ao tempo do requerimento administrativo ou do implemento dos requisitos; e

II - da efetivação de contribuições relativas ao tempo de atividade comprovada como trabalhador rural.

§ 1º Para fazer jus à aposentadoria por idade prevista no *caput*, o beneficiário deverá comprovar sua condição de segurado do RGPS na DER ou na data da implementação dos requisitos, cabendo o reconhecimento a esse benefício, inclusive quando a qualidade de segurado for em razão de percepção de benefício concedido em decorrência de qualidade de segurado resultante do exercício de atividade de natureza urbana.

§ 2º Na concessão da aposentadoria por idade prevista no *caput*, os períodos de atividade rural anteriores a 1º de novembro de 1991 são computados como carência, não se aplicando as previsões dos incisos II e V do art. 194.

§ 3º A aposentadoria de que trata o *caput* será calculada na forma prevista do inciso VI do art. 233.

§ 4º O disposto nos arts. 316 e 317 também são aplicáveis ao benefício de que trata este artigo, no que couber." (NR)

"Art. 316.....

§ 1º Os trabalhadores que não atendam aos requisitos, para aposentadoria por idade do trabalhador rural, dispostos no art. 256, mas que satisfaçam a carência exigida computando-se os

períodos de contribuição sob outras categorias, urbanas ou rurais, farão jus à aposentadoria disposta no *caput* ao completarem 60 (sessenta) anos, se mulher, e 65 (sessenta e cinco) anos, se homem.

§ 2º O disposto no § 1º aplica-se exclusivamente aos segurados que tenham implementado todos os requisitos até 13 de novembro de 2019, e que, na data da implementação destes, comprovem a condição de trabalhador rural ou urbano, cabendo observar as disposições dos arts. 257 e 257-A.

....." (NR)

"Art. 317.....

.....

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se aos trabalhadores que não atendam os requisitos para a aposentadoria por idade do trabalhador rural, dispostos no art. 256, mas que satisfaçam a carência exigida computando-se os períodos de contribuição sob outras categorias, inclusive urbanas.

§ 3º O disposto no § 2º aplica-se exclusivamente aos segurados que, na data da implementação dos requisitos, comprovem a condição de trabalhador rural ou urbano, cabendo observar as disposições dos arts. 257 e 257-A.

....." (NR)

"Art. 511.....

§ 1º

.....

II - períodos aproveitados, na forma dos §§ 10 e 11 do art. 130 do RPS; e

....." (NR)

"Art. 602

.....

§ 4º Na solicitação de cópia de processo com laudo social, realizada por procurador ou por entidade conveniada, será obrigatória a apresentação de procuração com consentimento expresso do interessado ou seu tutor nato, tutor, curador, detentor de guarda legal ou administrador provisório para acesso ao Laudo Social, nos termos do inciso II do § 1º do art. 31 da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011." (NR)

Art. 2º Tornar sem efeito o inciso XVIII do art. 672 da Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 2022.

Art. 3º Revogar o Memorando-Circular Conjunto nº 1/DIRBEN/PFE/INSS, de 4 de janeiro de 2018.

Art. 4º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

ALESSANDRO ANTÔNIO STEFANUTTO

(DOU, 14.07.2023)

BOLT8924---WIN/INTER

PREVIDÊNCIA SOCIAL - CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS - JUSTIÇA DO TRABALHO - CÓDIGO DE RECEITA - INSTITUIÇÃO - PRORROGAÇÃO

ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO CODAR Nº 14, DE 12 DE JULHO DE 2023.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Coordenadora-Geral de Arrecadação e de Direito Creditório, substituta por meio do Ato Declaratório Executivo CODAR nº 14/2023, altera o Ato Declaratório Executivo CODAR nº 02/2023 *(V. Bol. 1.964 - LT), que institui o código de receita 6092 - Contribuições Previdenciárias - Recolhimento Exclusivo pela Justiça do Trabalho, para ser utilizado em Documento de Arrecadação de Receitas Federais - Darf no recolhimento da contribuição previdenciária de que trata o art. 43 da Lei nº 8.212/1991. Assim, o respectivo código de receita deverá ser informado no Darf utilizado para recolhimento das contribuições a partir do mês de outubro de 2023.

Consultor: Sidney Ferreira da Silva

Altera o Ato Declaratório Executivo Codar nº 2, de 5 de janeiro de 2023, que institui o código de receita 6092, para recolhimento da contribuição de que trata o art. 43 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

A COORDENADORA-GERAL DE ARRECADAÇÃO E DE DIREITO CREDITÓRIO SUBSTITUTA, no exercício da atribuição prevista no inciso II do art. 358 do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria ME nº 84, de 27 de julho de 2020, e tendo em vista o disposto no inciso V do § 1º do art. 19 da Instrução Normativa RFB nº 2.005, de 29 de janeiro de 2021,

DECLARA:

Art. 1º O Ato Declaratório Executivo Codar nº 2, de 5 de janeiro de 2023, passa a vigorar com a seguinte alteração:

"Art. 1º

Parágrafo único. O código de receita a que se refere o *caput* deverá ser informado no Darf utilizado para recolhimento de contribuições a partir do mês de outubro de 2023." (NR)

Art. 2º Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

MARIA ALICE GONÇALVES BARROS

(DOU, 13.07.2023)

BOLT8923---WIN/INTER

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS - MANUAL DE ORIENTAÇÕES DE RECOLHIMENTOS MENSIS E RESCISÓRIOS AO FGTS E DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS - NOVA VERSÃO - DIVULGAÇÃO

CIRCULAR CEF Nº 1.022, DE 10 DE JULHO DE 2023.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

A Caixa Econômica Federal, por meio da Circular CEF nº 1.022/2023, divulga a versão 17 do Manual de Orientações Recolhimentos Mensais e Rescisórios ao FGTS e das Contribuições Sociais que dispõe sobre os procedimentos pertinentes à arrecadação do FGTS.

O referido Manual encontra-se disponível no sítio da CAIXA, www.caixa.gov.br, opção *Downloads* FGTS Manuais e Cartilhas Operacionais.

Fica revogada a Circular CAIXA nº 1.005/2022*(V. Bol. 1.958 - LT).

Consultora: Lélida Maria da Silva.

Divulga a versão 17 do Manual de Orientações Recolhimentos Mensais e Rescisórios ao FGTS e das Contribuições Sociais.

A Caixa Econômica Federal CAIXA, na qualidade de Agente Operador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS, no uso das atribuições que lhe conferem o artigo 7º, inciso II, da Lei 8.036/90, de 11.05.1990, e de acordo com o Regulamento Consolidado do FGTS, aprovado pelo Decreto nº 99.684/90, de 08.11.1990, alterado pelo Decreto nº 1.522/95, de 13.06.1995, em consonância com a Lei nº 8.212, de 24.07.1991, com o Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, com a Lei nº 9.012/95, de 11.03.1995, com a Medida Provisória 2.200-2, de 24.08.2001, com o 7º do art. 26 da Lei Complementar nº 123, de 14.12.2006,

RESOLVE:

1 Divulgar atualização do Manual de Orientações Recolhimentos Mensais e Rescisórios ao FGTS e das Contribuições Sociais que dispõe sobre os procedimentos pertinentes à arrecadação do FGTS, versão 17,

disponibilizada no sítio da CAIXA, www.caixa.gov.br, opção *Downloads*, tópico: FGTS Manuais e Cartilhas Operacionais.

2 Fica revogada a Circular CAIXA nº 1.005, de 08 de novembro de 2022.

3 Esta Circular CAIXA entra em vigor na data de sua publicação.

CINTIA LIMA GONÇALVES TEIXEIRA
Diretora Executiva
Em Exercício

(DOU, 12.07.2023)

BOLT8922---WIN/INTER

DECISÃO ADMINISTRATIVA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL

CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS - EXPLORAÇÃO CONJUNTA DE IMÓVEL RURAL - CONDOMÍNIO OU PARCERIA - OPÇÃO RECOLHIMENTO PROPORCIONAL SEPARADO - INSCRIÇÃO NO CAEPF - CONDIÇÃO

SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 128, DE 26 DE JUNHO DE 2023

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS

Na exploração conjunta de imóvel rural por meio de condomínio ou parceria, cada produtor rural pessoa física condômino ou parceiro pode optar separadamente entre a Contribuição Previdenciária sobre a massa salarial e a Contribuição Previdenciária substitutiva, desde que tenham inscrições no Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física (CAEPF) individualizadas, registrem empregados, receitas e despesas proporcionais à respectiva participação no negócio e a opção seja uniforme para os demais imóveis rurais por ele explorados, se existirem.

DISPOSITIVOS LEGAIS: *Lei nº 8.212, de 1991, art. 25, §10, I e § 13; IN RFB nº 1.828, de 2018, art. 7º, §2º e IN RFB nº 2.110, de 2022, art. 147, I e §§ 3º e 4º.*

ASSUNTO: OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

Na exploração conjunta de imóvel rural por meio de condomínio ou parceria, a inscrição no CAEPF deve ser individualizada pelo CPF de cada produtor rural.

DISPOSITIVOS LEGAIS: *IN RFB nº 1.828, de 2018, art. 7º, §2º.*

RODRIGO AUGUSTO VERLY DE OLIVEIRA
Coordenador Geral

(DOU, 05.07.2023)

BOLT8919---WIN/INTER

*"Muitos dos nossos sonhos parecem impossíveis a princípio.
Depois, improváveis. E aí, em um certo momento, eles se
tornarão inevitáveis"*

Christopher Reeve, ator