

DEZEMBRO/2023 - 2º DECÊNDIO - Nº 1997 - ANO 67

BOLETIM LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

ÍNDICE

PRESCRIÇÃO - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO - DECISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
----- PÁG. 678

PREVIDÊNCIA SOCIAL - PENSÃO ESPECIAL - HANSENÍASE - ALTERAÇÕES. (LEI Nº 14.736/2023) -----
PÁG. 681

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT - IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS -
CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - REGULAMENTAÇÃO. (DECRETO Nº 11.795/2023) ----- PÁG. 682

SEGURO-DESEMPREGO - AUXÍLIO EXTRAORDINÁRIO - PESCADORES E PESCADORAS PROFISSIONAIS
ARTESANAIS - DISPOSIÇÕES. (DECRETO Nº 11.812/2023) ----- PÁG. 684

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT - IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS -
CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS
REMUNERATÓRIOS - REGULAMENTAÇÃO. (PORTARIA MTE Nº 3.714/2023) ----- PÁG. 685

PROCESSOS ADMINISTRATIVOS TRABALHISTAS - AUTO DE INFRAÇÃO - NOTIFICAÇÃO DE DÉBITO DO FGTS
E DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL - SISTEMA ELETRÔNICO - MULTAS - CERTIDÃO DE DÉBITOS - SAQUE DE FGTS
DE NÃO OPTANTE - ORGANIZAÇÃO E TRAMITAÇÃO - DISPOSIÇÕES - ALTERAÇÕES. (PORTARIA MTE Nº
3.749/2023) ----- PÁG. 687

NORMA REGULAMENTADORA Nº 37 - NR 37 - SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO -
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO - SST - NOVA REDAÇÃO - APROVAÇÃO - ALTERAÇÕES. (PORTARIA
MTE Nº 3.769/2023) ----- PÁG. 688

PREVIDÊNCIA SOCIAL - CRÉDITO CONSIGNADO - CONSIGNAÇÃO DE DESCONTOS PARA PAGAMENTO -
CARTÃO DE CRÉDITO - ALTERAÇÕES. (INSTRUÇÃO NORMATIVA PRES/INSS Nº 158/2023) ----- PÁG. 689

CONSELHO NACIONAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL - CNPS - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO - JUROS -
RECOMENDAÇÃO. (RESOLUÇÃO CNPS/MPS Nº 1.360/2023) ----- PÁG. 690

PRESCRIÇÃO - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO - DECISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PROCESSO TRT/ROT Nº 0010375-36.2020.5.03.0136

Recorrente: Rosana Rabelo de Paiva
Recorrida: Caixa Econômica Federal
Relator: Antônio Gomes de Vasconcelos

E M E N T A

PRESCRIÇÃO. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. A pretensão relativa ao vale-alimentação sujeita-se à prescrição parcial, ainda que cogitada a alteração de sua natureza jurídica no curso do contrato de trabalho, uma vez que a lesão é de trato sucessivo, não havendo que se falar em ato único patronal. A pretensão decorre de direito já integrado ao patrimônio jurídico da autora, em consonância com artigo 458 da CLT e Súmula 294 do C. TST. Nessa ordem de ideias, não há prescrição total na hipótese do não pagamento do auxílio-alimentação após o desligamento da obreira, evidenciando-se apenas a prescrição quinquenal das parcelas vencidas nos cinco anos que antecedem a propositura da ação, em consonância com artigo 11 da CLT e artigo 7º, XXIX da CF. Recurso provido.

R E L A T Ó R I O

O Juízo da 36ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE/MG, pela r. sentença de ID. 513fe41, pronunciou a prescrição quinquenal total da pretensão formulada.

A reclamante interpôs recurso ordinário (ID. 5ea89f8), insurgindo-se contra a prescrição declarada pela origem. Postula a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Requer a exclusão da condenação ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, requerendo, na eventualidade, a redução do valor arbitrado.

Preparo comprovado (ID. 96073a2).

Contrarrazões pela reclamada ao ID. 9bd3a81.

Dispensado o parecer da d. Procuradoria Regional do Trabalho, consoante o art.129 do Regimento Interno deste E. TRT.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO**I. ADMISSIBILIDADE**

A reclamante apresentou recurso ordinário nos Id 5ea89f8 e 840a653.

Assim, em aplicação do princípio da unirrecorribilidade recursal, conheço do recurso ordinário interposto no Id 5ea89f8 (o primeiro interposto), deixando de conhecer daquele apresentado no Id 840a653 - segunda manifestação aduzida.

Conforme tal princípio, a autora somente pode apresentar uma peça processual contendo seu apelo. Como apresentou duas, apenas uma delas será admitida e conhecida, *in casu*, a primeira aviada.

Próprio e tempestivo, firmado por procurador regularmente constituído, e preenchidos os demais pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto (Id 5ea89f8). Conheço também das contrarrazões, regularmente processadas.

MÉRITO**II. MÉRITO****II. 1. PRESCRIÇÃO**

A reclamante não se conforma com a prescrição declarada pela origem. Sustenta que a incontroversa supressão do auxílio alimentação para os aposentados, em 1995, não tem efeitos jurídicos na relação empregatícia que mantém com a ré, porquanto a parcela regularmente percebida incorporou-se ao contrato de trabalho da autora. Aduz que a alteração contratual lesiva somente aplicar-se-ia aos novos contratos de trabalho, não atingindo qualquer direito da autora, nos termos do artigo 468 da CLT e da Súmula 51 do C. TST. Discorda, assim, do acolhimento da prescrição quinquenal total relativamente ao pagamento do auxílio-alimentação, afirmando que o interesse em receber a parcela, na condição de inativa, somente se deu com desligamento, ocorrido em 27.07.2016. Nessa ordem de ideias, alega que não há prescrição total, porquanto, no caso do

auxílio alimentação, cujo pagamento é mensal e sucessivo, a prescrição é parcial, contando-se do vencimento de cada prestação sucessivamente. Afastada a prescrição total acolhida e pronunciada apenas a prescrição quinquenal parcial, requer sejam julgados procedentes os pedidos constantes na exordial.

Ao exame.

A r. sentença pronunciou a prescrição total do direito da autora sob os seguintes fundamentos, verbis:

"Prescrição

De início, esclareço que não há prescrição bienal a ser pronunciada, uma vez que, considerando a propositura da ação em 15/06/2020, o contrato de trabalho terminou há menos de dois anos do ajuizamento da reclamação trabalhista.

Por outro lado, no que diz respeito à prescrição quinquenal total, observo que a condição de inatividade surgiu em 26/07/2016, sendo incontroverso que a extensão do auxílio-alimentação para os aposentados e pensionistas fora suprimida quando a autora tinha mera expectativa de direito, lá nos idos de fevereiro de 1995 (CI DIRAR nº 21/95).

Como dito no capítulo anterior, não se trata de complementação de aposentadoria propriamente dita, mas de benefício assegurado aos inativos por regulamento empresarial, razão pela qual não se aplicam as Súmulas 326 e 327 do TST, mas sua Súmula 294, que consagra a prescrição total de pretensões relacionadas à alteração lesiva de cláusula contratual.

Ressalto que o auxílio-alimentação não pode ser considerado como parcela prevista em lei, na medida em que os arts. 457, § 2º, e 458 da CLT não impõem o seu pagamento ao empregador, mas apenas dispõem acerca de sua natureza jurídica. O mesmo raciocínio se aplica à Súmula 241 do TST, a qual sequer se caracteriza como lei, mas como mero verbete de jurisprudência.

Desse modo, por se tratar de condição benéfica decorrente direta e unicamente do contrato de trabalho, suprimida por ato único do empregador, cabia ao interessado, não obstante a postergação de seus efeitos práticos para a época da inatividade, questionar a licitude da alteração nos cinco anos subsequentes.

Vale dizer, tratando-se de vantagem assegurada pelo empregador, a possível violação do direito, circunstância deflagradora do curso do prazo prescricional (art. 189 do CC), ocorre no curso do contrato, e não somente com a jubilação, que apenas dá ensejo à sua concretização prática.

Assim, pronuncio a prescrição quinquenal total da pretensão inicial."

Conforme bem observado pela origem, os efeitos patrimoniais da pretensão autoral são atingidos pela prescrição parcial (quinquenal), já que a lesão se renova mês a mês, alcançando a pretensão de pagamento da verba e dos reflexos sobre as parcelas vencidas nos cinco anos que antecedem a propositura da ação.

É incontroversa a supressão da parcela controvertida em 1995, para os inativos. Também não há controvérsia quanto à percepção, pela autora, do auxílio alimentação desde o início do pacto laboral até passar para a inatividade, em 26.07.2016.

Contudo, entendo que o não pagamento da verba auxílio-alimentação a cada mês, a partir de 26.07.2016 (ID. 263e3bb - Pág. 2), é que faz gerar o direito da demandante (*actio nata*).

Isso porque a empregada teve sua pretensão resistida com a recusa da ré em conceder a parcela após a aposentadoria, nascendo, a partir de então, o interesse de trazer à apreciação judicial a lesão ou ameaça a direito que entende ter.

A integração salarial da verba alimentação é assegurada pelo artigo 458 da CLT, bem como pela Súmula 294 do C. TST, verbis:

"SUM-294 PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO. Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei"

Nessa ordem de ideias, não há prescrição total na hipótese do não pagamento do auxílio-alimentação após o desligamento da reclamante, evidenciando-se apenas a prescrição quinquenal à espécie. Vale dizer, a prescrição alcança a pretensão de pagamento das parcelas vencidas nos cinco anos que antecedem a propositura da ação, em consonância com artigo 11 da CLT e artigo 7º, XXIX da CF.

Registra-se que não se trata de complementação de proventos de aposentadoria a cargo da entidade de previdência privada, mas de parcela devida aos empregados aposentados a ser quitada pela empregadora, não se aplicando à hipótese o disposto nas Súmulas 326 e 327 do TST.

Ante todo o exposto, **dou provimento ao recurso da reclamante** para afastar a prescrição total e determinar o retorno dos autos à origem para o julgamento dos pedidos, como se entender de direito, a fim de evitar supressão de instância.

Prejudicada a análise do tema de honorários advocatícios, porque atrelados à sucumbência na demanda, a ser novamente aferida quando da análise do mérito propriamente dito.

II. 2. JUSTIÇA GRATUITA

Postula a autora a concessão dos benefícios da justiça gratuita, indeferidos pela origem.

Analiso.

O instituto da assistência judiciária visa possibilitar ao jurisdicionado a promoção dos seus direitos, em consonância com o princípio de amplo e irrestrito acesso à Justiça, preconizado nos incisos XXXV, LV e LXXIV do art. 5º da CF. Portanto, ao meu ver, para que o trabalhador faça jus à justiça gratuita, basta a declaração de miserabilidade, desde que não infirmada por prova em contrário.

Observe-se que, de acordo com o art. 1º da Lei 7.115/83, em pleno vigor, "*a declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira*". No mesmo sentido, o § 3º do art. 99 do CPC dispõe: "*Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural*".

Não se olvida das inovações inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei 13.467/17, que conferiu nova redação ao art. 790 da CLT, em seus §§3º e 4. Contudo, adota-se, aqui, a teoria da heterointegração dos subsistemas processuais (civil e trabalhista), para eleger a regulamentação mais adequada à presente situação. Nestes termos, a norma mais adequada é a da legislação processual civil (art. 99, CPC) que confere presunção de veracidade à declaração firmada por pessoa natural quanto à insuficiência de recursos, para fins de concessão da gratuidade da justiça. E não apenas isso, condiciona o indeferimento do pedido de justiça gratuita à comprovação nos autos da ausência dos pressupostos para a concessão da benesse, devendo o magistrado, antes de indeferir o pleito, facultar à parte requerente a comprovação de tais pressupostos.

A matéria tem, pois, tratamento mais benéfico ao hipossuficiente na seara processual civil, o que mais se coaduna com o princípio constitucional do acesso à justiça. Não se pode privilegiar o demandante cível em detrimento do demandante empregado que, com muito mais razão, via de regra, é hipossuficiente e necessita do benefício.

Dessarte, para que seja deferida a justiça gratuita, basta a declaração de hipossuficiência econômica do postulante, nos termos do art. 790, §3º, CLT, art. 99, "*caput*", § 3º, CPC /2015 e Súmula 463 do C. TST, o que restou observado pela autora, consoante a declaração de ID. 807c192.

Dou, pois, provimento ao recurso da autora para conceder-lhe os benefícios da justiça gratuita.

Conclusão do recurso

Pelos fundamentos acima, **não conheço do recurso ordinário de Id 840a653 e conheço** do recurso ordinário interposto pela reclamante no Id 5ea89f8, atendidos os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade. No mérito, **dou-lhe provimento** para afastar a prescrição total e determinar o retorno dos autos à origem para o julgamento dos pedidos, como se entender de direito, a fim de evitar supressão de instância. **Concedo** à reclamante os benefícios da justiça gratuita. Faculta-se à autora requerer a restituição das custas junto à autoridade arrecadadora competente.

Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, não conheceu do recurso ordinário de Id 840a653; conheceu do recurso ordinário interposto pela reclamante no Id 5ea89f8; no mérito, por maioria de votos, deu-lhe provimento para afastar a prescrição total e determinar o retorno dos autos à origem para o julgamento dos pedidos, como se entender de direito, a fim de evitar supressão de instância; concedeu à reclamante os benefícios da Justiça gratuita; facultou à autora requerer a restituição das custas junto à autoridade arrecadadora competente.; vencido o Exmo. Juiz Convocado Mauro Cesar Silva, quanto à concessão da Justiça Gratuita à obreira.

Tomaram parte neste julgamento os Exmos. Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos (Relator), Juízes Convocados Mauro Cesar Silva (Vaga do Exmo. Desembargador Luiz Antônio de Paula Iennaco) e Vicente de Paula Maciel Júnior (substituindo a Exma. Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro).

Presidiu a Sessão de Julgamento o Exmo. Desembargador Marco Antônio Paulinelli de Carvalho.
Presente o Ministério Público do Trabalho, representado pela Dra. Lutiana Nacur Lorentz.
Sustentação Oral: Dr. Evandro Braz de Araújo Júnior, pela Reclamante.
Belo Horizonte, 30 de setembro de 2020.
Secretária: Adriana lunes Brito Vieira.

ANTÔNIO GOMES DE VASCONCELOS
Relator

(TRT/3ª R./ART., Pje, 01.10.2020)

BOLT9047---WIN/INTER

PREVIDÊNCIA SOCIAL - PENSÃO ESPECIAL - HANSENÍASE - ALTERAÇÕES

LEI Nº 14.736, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Presidente da República, por meio da Lei nº 14.736/2023, altera a Lei nº 11.520/2007 para modificar o valor da pensão especial concedida às pessoas atingidas pela hanseníase que foram compulsoriamente submetidas, até 31 de dezembro de 1986, a isolamento, domiciliar ou em seringais, ou a internação em hospitais-colônia, e aos filhos que foram separados dos genitores em razão do isolamento ou da internação destes, que a requererem, a título de indenização especial, não inferior ao salário mínimo nacional vigente.

Consultora: Jéssica Rosa da Silva Barreto.

Altera a Lei nº 11.520, de 18 de setembro de 2007, para modificar o valor da pensão especial concedida às pessoas com hanseníase submetidas compulsoriamente a isolamento ou a internação e conceder o benefício aos seus filhos, na forma que especifica.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

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

Art. 1º Esta Lei altera a Lei nº 11.520, de 18 de setembro de 2007, para modificar o valor da pensão especial concedida às pessoas com hanseníase submetidas compulsoriamente a isolamento ou a internação e para conceder o benefício a seus filhos, por terem sido separados dos genitores em razão do isolamento ou da internação destes, nas condições que estabelece.

Art. 2º A Lei nº 11.520, de 18 de setembro de 2007, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 1º Fica o Poder Executivo autorizado a conceder pensão especial mensal, vitalícia e intransferível às pessoas atingidas pela hanseníase que foram compulsoriamente submetidas, até 31 de dezembro de 1986, a isolamento, domiciliar ou em seringais, ou a internação em hospitais-colônia, que a requererem, a título de indenização especial, não inferior ao salário mínimo nacional vigente.

....." (NR)

"Art. 1º-A. Fica o Poder Executivo autorizado a conceder pensão especial mensal, vitalícia e intransferível aos filhos que foram separados dos genitores em razão do isolamento ou da internação destes, nas condições estabelecidas no art. 1º desta Lei, que a requererem, a título de indenização especial, não inferior ao salário mínimo nacional vigente.

Parágrafo único. O benefício de que trata o caput deste artigo somente será devido a partir do requerimento do interessado e não produzirá efeitos retroativos."

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.
Brasília, 24 de novembro de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Flávio Dino de Castro e Costa
Nísia Verônica Trindade Lima

(DOU, 27.11.2023)

BOLT9037---WIN/INTER

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

DECRETO Nº 11.795, DE 23 DE NOVEMBRO DE 2023.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Presidente da República, por meio do Decreto nº 11.795/2023, regulamenta a Lei nº 14.611/2023 *(V. Bol. 1.982 - LT), em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, para dispor sobre o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios e o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios tem por finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos e deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

- o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições; e
- o valor do salário contratual, do décimo terceiro salário, das gratificações, das comissões, dentre outros.

O Relatório deverá ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral.

Consultora: Jéssica Rosa da Silva Barreto.

Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, *caput*, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, para dispor sobre:

- I - o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios; e
- II - o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

Parágrafo único. As medidas previstas neste Decreto aplicam-se às pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito.

Art. 2º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de que trata o inciso I do *caput* do art. 1º tem por finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos e deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

- I - o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições; e
- II - o valor:

- a) do salário contratual;
- b) do décimo terceiro salário;
- c) das gratificações;
- d) das comissões;
- e) das horas extras;
- f) dos adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;
- g) do terço de férias;
- h) do aviso prévio trabalhado;
- i) relativo ao descanso semanal remunerado;
- j) das gorjetas; e
- k) relativo às demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

§ 1º Ato do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecerá as informações que deverão constar do Relatório de que trata o *caput* e disporá sobre o formato e o procedimento para o seu envio.

§ 2º Os dados e as informações constantes dos Relatórios deverão ser:

I - anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018; e

II - enviados por meio de ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 3º O Relatório de que trata o *caput* deverá ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral.

§ 4º A publicação dos Relatórios deverá ocorrer nos meses de março e setembro, conforme detalhado em ato do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 5º Para fins de fiscalização ou averiguação cadastral, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório.

Art. 3º Verificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas com cem ou mais empregados deverão elaborar e implementar Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, que deverá estabelecer:

I - as medidas a serem adotadas, as metas e os prazos; e

II - a criação de programas relacionados à:

a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;

b) promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e

c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

§ 1º Na elaboração e na implementação do Plano de Ação de que trata o *caput*, deverá ser garantida a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados, preferencialmente, na forma definida em norma coletiva de trabalho.

§ 2º Na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho, a participação referida no § 1º se dará, preferencialmente, por meio da comissão de empregados estabelecida nos termos dos art. 510-A a art. 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 3º Na hipótese do § 2º, a empresa que tiver entre cem e duzentos empregados poderá promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.

Art. 4º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego:

I - disponibilizar ferramenta informatizada para:

a) o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e

b) a divulgação dos Relatórios e de outros dados e informações sobre o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres;

II - notificar, quando verificada desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho, as empresas para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens;

III - disponibilizar canal específico para recebimento de denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

IV - fiscalizar o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e

V - analisar as informações contidas nos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Art. 5º Compete conjuntamente ao Ministério das Mulheres e ao Ministério do Trabalho e Emprego:

I - dispor sobre outras medidas e orientações complementares que visem a garantir a implementação do disposto na Lei nº 14.611, de 2023; e

II - monitorar os dados e o impacto da política pública e a avaliação dos seus resultados.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 23 de novembro de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Aparecida Gonçalves
Luiz Marinho

(DOU EDIÇÃO EXTRA B, 23.11.2023)

BOLT9035---WIN/INTER

SEGURO-DESEMPREGO - AUXÍLIO EXTRAORDINÁRIO - PESCADORES E PESCADORAS PROFISSIONAIS ARTESANAIS - DISPOSIÇÕES

DECRETO Nº 11.812, DE 4 DE DEZEMBRO DE 2023.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Vice-Presidente da República, por meio do Decreto nº 11.812/2023, dispõe sobre o pagamento do Auxílio Extraordinário destinado a pescadores e pescadoras profissionais artesanais beneficiários do Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal - Seguro Defeso cadastrados em Municípios da Região Norte, de que trata a Medida Provisória nº 1.192/2023.

O Instituto Nacional do Seguro Social - INSS emitirá a relação dos beneficiários do Seguro Defeso cadastrados nos Municípios listados no Anexo à Medida Provisória nº 1.192/2023.

A Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência - Dataprev realizará o processamento do pagamento do Auxílio Extraordinário e o Ministério do Trabalho e Emprego efetuará o pagamento do Auxílio Extraordinário por meio da Caixa Econômica Federal.

Consultora: Jéssica Rosa da Silva Barreto.

Dispõe sobre o pagamento do Auxílio Extraordinário destinado a pescadores e pescadoras profissionais artesanais beneficiários do Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal - Seguro Defeso cadastrados em Municípios da Região Norte, de que trata a Medida Provisória nº 1.192, de 1º de novembro de 2023.

O VICE-PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no exercício do cargo de Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, *caput*, inciso VI, alínea "a", da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre o pagamento do Auxílio Extraordinário destinado a pescadores e pescadoras profissionais artesanais beneficiários do Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal - Seguro Defeso cadastrados em Municípios da Região Norte, de que trata a Medida Provisória nº 1.192, de 1º de novembro de 2023.

Art. 2º O Instituto Nacional do Seguro Social - INSS emitirá a relação dos beneficiários do Seguro Defeso cadastrados nos Municípios listados no Anexo à Medida Provisória nº 1.192, de 2023.

Art. 3º A Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência - Dataprev realizará o processamento do pagamento do Auxílio Extraordinário.

Art. 4º O Ministério do Trabalho e Emprego efetuará o pagamento do Auxílio Extraordinário por meio da Caixa Econômica Federal, na forma de instrumento contratual específico a ser firmado entre as partes.

Art. 5º Compete ao Ministério da Previdência Social, por intermédio do INSS, realizar o destaque orçamentário para o Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de operacionalização do pagamento do Auxílio Extraordinário, dispensadas a celebração de termo de execução descentralizada e a observância ao disposto no Decreto nº 10.426, de 16 de julho de 2020.

Art. 6º As demandas relacionadas ao Auxílio Extraordinário serão atendidas pelos canais de atendimento do INSS.

Art. 7º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 4 de dezembro de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

GERALDO JOSÉ RODRIGUES ALCKMIN FILHO

Carlos Roberto Lupi

Francisco Macena da Silva

(DOU EDIÇÃO EXTRA A, 04.12.2023)

BOLT9043---WIN/INTER

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT - IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS - CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - REGULAMENTAÇÃO

PORTARIA MTE Nº 3.714, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria MTE nº 3.714/2023, regulamenta o Decreto nº 11.795/2023 *(Publicado neste Boletim), que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, em especial o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, o protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial.

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações prestadas pelos empregadores ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas- eSocial e as informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

A presente norma traz as informações que será composto o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deverá ser feita pelos empregadores em seus sítios eletrônicos, em suas redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantida a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral.

Após a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do Decreto nº 11.795/2023, verificada a desigualdade salarial e de critérios de remuneração, os empregadores serão notificados, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

O protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será definido pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Consultora: Jéssica Rosa da Silva Barreto.

Regulamenta o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, em especial o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, o protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial. (Processo nº 19955.201311/2023-38).

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição,

RESOLVE:

Art. 1º Esta Portaria estabelece procedimentos administrativos para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios de que trata o art. 1º do Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023.

DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

Art. 2º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações prestadas pelos empregadores ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e as informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

Art. 3º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será composto por duas seções, contendo cada uma, as seguintes informações:

I - Seção I - dados extraídos do eSocial:

a) dados cadastrais do empregador;

b) número total de trabalhadores empregados da empresa e por estabelecimento;

c) número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal; e

d) cargos ou ocupações do empregador, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); e

II - Seção II - dados extraídos do Portal Emprega Brasil:

a) existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários;

b) critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;

c) existência de incentivo à contratação de mulheres;

d) identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção; e

e) existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

Parágrafo único. O valor da remuneração de que trata a alínea "c", do inciso I do *caput*, deverá conter:

I- salário contratual;

II- décimo terceiro salário;

III- gratificações;

IV- comissões;

V- horas extras;

VI- adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;

VII- terço de férias;

VIII- aviso prévio trabalhado;

IX- descanso semanal remunerado;

X- gorjetas; e

XI- demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

Art. 4º A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deverá ser feita pelos empregadores em seus sítios eletrônicos, em suas redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantida a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral.

Art. 5º O Ministério do Trabalho e Emprego coletará os dados inseridos no eSocial pelos empregadores, bem como as informações complementares por eles prestadas e publicará o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos meses de março e setembro de cada ano, na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

Parágrafo único. As informações complementares a que se refere o *caput* serão prestadas pelos empregadores, em ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, relativas ao primeiro e ao segundo semestres, respectivamente.

Art. 6º A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, será obrigatória após a disponibilização da aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

DO PLANO DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS

Art. 7º Após a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do Decreto nº 11.795, de 2023, verificada a desigualdade salarial e de critérios de remuneração, os empregadores serão notificados, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

§ 1º A notificação a que se refere o *caput* será realizada a partir da implementação do Domicílio Eletrônico Trabalhista, nos termos do artigo 628-A da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, aprovada pelo

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ressalvados os procedimentos administrativos de fiscalização previstos ou iniciados nos termos da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021.

§ 2º O prazo para apresentação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios correrá a partir da primeira notificação, nos termos do inciso II do art. 4º do Decreto nº 11.795, de 2023.

§ 3º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens de que trata o *caput* poderá ser elaborado e armazenado em meio digital com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).

§ 4º Uma cópia do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.

Art. 8º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá conter:

- I - medidas a serem adotadas com escala de prioridade;
- II - metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados;
- III - planejamento anual com cronograma de execução; e
- IV - avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral.

Art. 9º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá prever, inclusive, a criação de programas de:

- I - capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;
- II - promoção de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e
- III - capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

DO PROTOCOLO DE FISCALIZAÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS

Art. 10. O protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será definido pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, sem prejuízo dos procedimentos fiscais decorrentes da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.

DOS CANAIS DE DENÚNCIA

Art. 11. Denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios serão apresentadas, preferencialmente, em canal específico disponível no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, sem prejuízo de outros que venham a ser criados para esta finalidade.

Art. 12. Esta Portaria entra em vigor em 1º de dezembro de 2023.

LUIZ MARINHO

(DOU, 27.11.2023)

BOLT9038---WIN/INTER

PROCESSOS ADMINISTRATIVOS TRABALHISTAS - AUTO DE INFRAÇÃO - NOTIFICAÇÃO DE DÉBITO DO FGTS E DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL - SISTEMA ELETRÔNICO - MULTAS - CERTIDÃO DE DÉBITOS - SAQUE DE FGTS DE NÃO OPTANTE - ORGANIZAÇÃO E TRAMITAÇÃO - DISPOSIÇÕES - ALTERAÇÕES

PORTARIA MTE Nº 3.749, DE 4 DE DEZEMBRO DE 2023.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria MTE nº 3.749/2023, altera a Portaria MTP nº 667/2021 *(V. Bol. 1.922 - LT), que dispõe sobre a prática de atos em processos físicos de autos de infração e notificações de débito do FGTS e Contribuição Social, prorrogando o prazo para até 10 de junho de 2025, findo esse prazo os processos serão digitalizados.

Consultora: Lélida Maria da Silva.

Prorroga o prazo previsto no *caput* do art. 73 da Portaria/MTP nº 667, de 8 de novembro de 2021, para a prática de atos em processos físicos de autos de infração e notificações de débito do FGTS e Contribuição Social. (Processo nº 19964.203260/2023-70).

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO - Substituto, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e nos termos do disposto no processo SEI 19964.203260/2023-70,

RESOLVE:

Art. 1º A Portaria MTP nº 667, de 8 de novembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 73-A. Fica prorrogado até 10 de junho de 2025, o prazo previsto no *caput* do art. 73 para a prática de atos em processos físicos de autos de infração e notificações de débito do FGTS e Contribuição Social.

Parágrafo único. Findo o prazo previsto no *caput*, os processos em meio físico ainda em curso serão digitalizados e inseridos no sistema, seguindo o trâmite eletrônico a partir da fase em que se encontrarem." (NR)

Art. 2º Fica revogado o parágrafo único do art. 73 da Portaria MTP nº 667, de 2021.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

FRANCISCO MACENA DA SILVA

(DOU, 05.12.2023)

BOLT9044---WIN/INTER

NORMA REGULAMENTADORA Nº 37 - NR 37 - SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO - SST - NOVA REDAÇÃO - APROVAÇÃO - ALTERAÇÕES

PORTARIA MTE Nº 3.769, DE 06 DE DEZEMBRO DE 2023.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria MTE nº 3.769/2023, altera a Portaria MTP nº 90/2022 *(V. Bol. 1.930 - LT), que aprovou a nova redação da NR 37 - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo, que tem por objetivo estabelecer os requisitos de segurança, saúde e condições de vivência no trabalho a bordo de plataformas de petróleo em operação em Águas Jurisdicionais Brasileiras (AJB), com vigência para 1º.02.2022.

A referida Portaria determina que, em relação às plataformas de petróleo em operação em 01.02.2022, para os itens da NR nº 37, cuja aplicação gere a necessidade de modificações estruturais incompatíveis tecnicamente com as áreas disponíveis ou que possam influenciar na segurança da plataforma, a concessionária ou operadora da instalação deve apresentar projeto técnico de adequação ou solução alternativa, com justificativa, para apreciação e manifestação da autoridade regional de segurança e saúde no trabalho.

Consultora: Lélida Maria da Silva.

Inclui o Art. 3º-A na Portaria nº 90, de 18 de janeiro de 2022, que aprovou a nova redação da Norma Regulamentadora nº 37 - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo - (Processo nº 19966.100723/2021-61).

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no inciso VI do art. 1º, Anexo I, do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023,

RESOLVE:

Art. 1º Fica incluído o Art. 3º-A na Portaria MTP nº 90, de 18 de janeiro de 2022, com a seguinte redação:

"Art. 3º-A Em relação às plataformas de petróleo em operação em 01.02.2022, para os itens da Norma Regulamentadora nº 37 - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo cuja aplicação gere a necessidade de modificações estruturais incompatíveis tecnicamente com as áreas disponíveis ou que possam influenciar na segurança da plataforma, a concessionária ou operadora da instalação deve apresentar projeto técnico de adequação ou solução alternativa, com justificativa, para apreciação e manifestação da autoridade regional de segurança e saúde no trabalho.

Parágrafo único. A análise do projeto técnico alternativo deve ser realizada pela autoridade regional de segurança e saúde no trabalho, sendo que sua aprovação deve ser realizada mediante processo tripartite no âmbito da regional, com a concordância das três representações envolvidas (inspeção do trabalho, empregador e trabalhadores)".

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

LUIZ MARINHO

(DOU, 07.12.2023)

BOLT9046---WIN/INTER

PREVIDÊNCIA SOCIAL - CRÉDITO CONSIGNADO - CONSIGNAÇÃO DE DESCONTOS PARA PAGAMENTO - CARTÃO DE CRÉDITO - ALTERAÇÕES

INSTRUÇÃO NORMATIVA PRES/INSS Nº 158, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2023.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, por meio da Instrução Normativa PRES/INSS nº 158/2023, altera a Instrução Normativa PRES/INSS nº 138/2022 *(V. Bol. 1.958 - LT), que estabelece critérios e procedimentos operacionais relativos à consignação de descontos para pagamento de crédito consignado contraídos nos benefícios pagos pelo INSS.

Fica estabelecido, a contar da publicação desta Instrução Normativa, o prazo de:

- 30 dias, para que as instituições financeiras consignatárias passem a ofertar os contratos de cartão de crédito consignado nas mesmas condições e vantagens previstas para o cartão consignado de benefício;
- e
- 180 dias, para que as instituições financeiras consignatárias ajustem todos os contratos de cartão de crédito consignado e adotem as mesmas condições e benefícios oferecidos no cartão consignado de benefício.

Consultora: Jéssica Rosa da Silva Barreto.

Altera a Instrução Normativa PRES/INSS nº 138, de 10 de novembro 2022, que estabelece critérios e procedimentos operacionais relativos à consignação de descontos para pagamento de crédito consignado contraídos nos benefícios pagos pelo INSS.

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 35014.065975/2022-22,

RESOLVE:

Art. 1º A Instrução Normativa PRES/INSS nº 138, de 10 de novembro 2022, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 15.....

§ 4º No cartão consignado de benefício e cartão de crédito consignado, a liquidação do saldo da fatura:

....." (NR)

"Art. 16. Nas contratações de cartão consignado de benefício e de cartão de crédito consignado, além do disposto no art. 15, é obrigatória:

.....
II - a entrega do (s) cartão (ões) para o beneficiário, exclusivamente em meio físico; e
..... " (NR)

Art. 2º Fica estabelecido, a contar da publicação desta Instrução Normativa, o prazo de:

I - 30 (trinta) dias, para que as instituições financeiras consignatárias passem a ofertar os contratos de cartão de crédito consignado nas mesmas condições e vantagens previstas para o cartão consignado de benefício; e

II - 180 (cento e oitenta) dias, para que as instituições financeiras consignatárias ajustem todos os contratos de cartão de crédito consignado e adotem as mesmas condições e benefícios oferecidos no cartão consignado de benefício.

Art. 3º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

ALESSANDRO ANTONIO STEFANUTTO

(DOU, 28.11.2023)

BOLT9040---WIN/INTER

CONSELHO NACIONAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL - CNPS - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO - JUROS - RECOMENDAÇÃO

RESOLUÇÃO CNPS/MPS Nº 1.360, DE 4 DE DEZEMBRO DE 2023.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Plenário do Conselho Nacional de Previdência social, por meio da Resolução CNPS/MPS nº 1.360/2023, recomenda ao INSS que fixe o teto máximo de juros ao mês, para as operações de empréstimo consignado em benefício, em 1,80% e, para as operações realizadas por meio de cartão de crédito e cartão consignado de benefício, em 2,67%.

Fica revogada a Resolução CNPS nº 1.359/2023 *(V. Bol. 1.992 - LT).

Consultora: Jéssica Rosa da Silva Barreto.

O Plenário do Conselho Nacional de Previdência Social, em sua 8ª Reunião Extraordinária, realizada em 04 de dezembro de 2023, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991,

RESOLVE:

Art. 1º Recomendar ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS que fixe o teto máximo de juros ao mês, para as operações de empréstimo consignado em benefício, em um inteiro e oitenta centésimos por cento (1,80%) e, para as operações realizadas por meio de cartão de crédito e cartão consignado de benefício, em dois inteiros e sessenta e sete centésimos por cento (2,67%).

Art. 2º Fica revogada a Resolução CNPS nº 1.359, de 11 de outubro de 2023.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor cinco dias úteis após a data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI

(DOU, 06.12.2023)

BOLT9045---WIN/INTER

“Fazer o que você gosta é liberdade. Gostar do que você faz é felicidade”

Frank Tyger, cartunista