

JUNHO/2025 - 2º DECÊNDIO - Nº 2051 - ANO 69

BOLETIM LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

ÍNDICE

DIREITO DO TRABALHO E DIREITOS HUMANOS - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - DESCUMPRIMENTO DE COTA LEGAL PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS - LEI Nº 8.213/91 - RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL - OBRIGAÇÕES DE FAZER - DANO MORAL COLETIVO - RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO - DECISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

INORMEF RESPONDE - FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS - SAQUE-ANIVERSÁRIO - DISPOSIÇÕES ----- PÁG. 582

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI - CERTIFICAÇÃO - PROCEDIMENTOS (PORTARIA MTE Nº 830/2025) ----- PÁG. 584

CRÉDITO CONSIGNADO - SISTEMAS OU PLATAFORMAS DIGITAIS - PROCEDIMENTOS OPERACIONAIS - ALTERAÇÕES. (PORTARIA MTE Nº 933/2025) ----- PÁG. 587

TESOURO NACIONAL - PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL - PIS - PROGRAMA DE FORMAÇÃO DO PATRIMÔNIO DO SERVIDOR PÚBLICO - PASEP - PATRIMÔNIOS ACUMULADOS - ALTERAÇÕES. (PORTARIA MF Nº 1.228/2025) ----- PÁG. 589

DECISÃO ADMINISTRATIVA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL

- CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS - ATIVIDADE PETROLÍFERA - PLATAFORMAS OFFSHORE - EMPREGADOS - FOLGAS LEGAIS NÃO GOZADAS EM RAZÃO DE TREINAMENTO DE INTERESSE DO EMPREGADOR OU POR CONTINUIDADE OPERACIONAL DECORRENTE DE FORÇA MAIOR - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - FOLGAS - PAGAMENTO SIMPLES OU MÚLTIPLO - CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS - INCIDÊNCIA. (SOLUÇÃO DE CONSULTA RFB/COSIT Nº 85/2025) ----- PÁG. 591

DIREITO DO TRABALHO E DIREITOS HUMANOS - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - DESCUMPRIMENTO DE COTA LEGAL PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS - LEI Nº 8.213/91 - RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL - OBRIGAÇÕES DE FAZER - DANO MORAL COLETIVO - RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO - DECISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PROCESSO TRT/ROT Nº 0010539-84.2023.5.03.0042

Recorrente: Ministério Público do Trabalho
Recorrido: Angra Serviços Especializados - Eireli - ME
Relatora: Maria Lúcia Cardoso de Magalhães

E M E N T A

DIREITO DO TRABALHO E DIREITOS HUMANOS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DE COTA LEGAL PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADAS. LEI Nº 8.213/91. RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL. OBRIGAÇÕES DE FAZER. DANO MORAL COLETIVO. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face de empresa que descumpriu a cota legal prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, relativa à contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social. Inquérito Civil constatou que a ré, com cerca de 3.000 empregados, não atingiu o percentual legal de 2% a 5% de contratações. Sentença de primeiro grau julgou improcedentes os pedidos. O MPT interpôs recurso ordinário buscando a reforma da decisão para condenação da ré às obrigações de fazer e ao pagamento de danos morais coletivos.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há duas questões em discussão: (i) definir se a empresa descumpre injustificadamente a cota legal prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, relativa à contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas, e (ii) estabelecer se a conduta da empresa enseja condenação ao pagamento de danos morais coletivos.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O art. 93 da Lei nº 8.213/91 estabelece que empresas com 100 ou mais empregados devem destinar entre 2% e 5% de seus cargos a pessoas com deficiência ou reabilitadas. No caso, a empresa ré, com aproximadamente 3.000 funcionários, mantém apenas uma pessoa com deficiência ou reabilitada em seu quadro, em descumprimento à norma.

A alegação da ré sobre a dificuldade de encontrar mão de obra qualificada e interessada para preencher as vagas oferecidas não é comprovada. As provas apresentadas são insuficientes e houve discriminação em anúncio, em contrariedade ao art. 34 da Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão).

A empresa também demitiu uma empregada reabilitada sem a devida substituição, violando o §1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91, o que reforça o descumprimento das obrigações legais.

A não observância das normas nacionais e internacionais que promovem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, associada à vantagem econômica obtida pela empresa ao não cumprir suas obrigações, configura dano moral coletivo, uma vez que a conduta afeta não apenas os trabalhadores diretamente, mas toda a coletividade.

A fixação de danos morais coletivos visa compensar a coletividade pelos prejuízos imateriais causados e desestimular condutas semelhantes, além de promover a valorização dos direitos humanos no trabalho.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso parcialmente provido.

Tese de julgamento:

O descumprimento da cota legal para a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, constitui infração que enseja a imposição de obrigações de fazer à empresa, com vistas à regularização da situação.

A recusa reiterada em cumprir a cota, aliada à discriminação no processo seletivo e à vantagem econômica obtida pela empresa, configura violações a princípios fundamentais de Direito Internacional do Trabalho e de direito Constitucional do Trabalho, ensejando o dever de indenizar a coletividade por danos morais coletivos.

Dispositivos relevantes citados:

CF/1988, art. 1º, I, III, art. 3º IV, art. 5º, caput e XXXI, art. 7º, XXXI; Lei nº 8.213/91, art. 93; Lei nº 13.146/2015, art. 34, §3º; CDC, art. 6º, VI e VII; Lei nº 7.347/85, art. 1º, IV; Decreto nº 6.949/2009; CPC/2015, art. 537, § 1º; Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, art. 27; Convenção n. 111, da OIT, art. 2º; Jurisprudência relevante citada: n/a.

RELATÓRIO

Trata-se de Ação Civil Pública, por meio da qual o MM. Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Uberaba, por meio da sentença de ID. 90fbd05, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou improcedentes os pedidos da inicial.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO interpôs recurso ordinário requerendo a reforma da sentença de origem pelas razões apresentadas em ID. a532930, que serão examinadas a seguir.

Contrarrrazões apresentadas pela parte reclamada (ID. ee19309).

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso interposto, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

DADOS DA AÇÃO

Para melhor esclarecimento dos fatos, destaco que o Ministério Público do Trabalho ajuizou a presente Ação Civil Pública, narrando que foi instaurado Inquérito Civil nº 003899.2021.03.000/9, constatando-se que a ré não cumpre a cota legal para a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social. A demanda foi ajuizada em 30/06/2023.

DESCUMPRIMENTO DA COTA LEGAL PREVISTA NO ART. 96, DA LEI N. 8.213/91

O Ministério Público do Trabalho afirma ser incontroverso o descumprimento, pela ré, da cota legal para a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas da Previdência Social, prevista no art. 93, da Lei n. 8.213/91.

Argumenta que não há evidências de que as atividades de limpeza, portaria e vigia seriam incompatíveis com a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas. Afirma que é da empregadora o dever de promover as adaptações razoáveis com o fim de cumprir a determinação legal, nos termos da Lei Brasileira de Inclusão e da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Assim, requer a reforma da decisão recorrida para que sejam deferidos os pedidos consistentes na condenação às obrigações de fazer e de não fazer, bem como ao pagamento de danos morais coletivos.

Analiso.

A Constituição da República, como forma de assegurar a efetividade do princípio basilar e fundamento da Magna Carta - dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da CR /88), fixou proteção especial aos empregados com deficiência. No artigo 7º, inciso XXXI, está determinada a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência".

Além disso, compõe o bloco de constitucionalidade a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, incorporados ao ordenamento jurídico pátrio com status de norma constitucional, na forma prevista no §3º, do art. 5º, da CR/88 (Decreto n. 6.949/2009). A Convenção mencionada prevê, no artigo 27:

"1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;

b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;

c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;

d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;

e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;

f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;

g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;

h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;

i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;

j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;

k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório." Original sem destaques.

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho, o tema possui relevância destacada. Na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho fixou-se como princípio fundamental da entidade a "eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação" (item 2, "d"). Sobre o tema, merecem destaque as Convenções n. 100, 111 e 159, que reforçam a obrigação dos membros em garantir e promover a igualdade de oportunidade em matéria de emprego e ocupação, sem discriminação.

Nesse contexto, a Convenção n. 111, da OIT, uma das Convenções Fundamentais da entidade, ratificada pelo Brasil (Anexo XXVIII, do Decreto 10.088 /2019), dispõe que:

"Artigo 2º. Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria."

A Convenção n. 159, da OIT, igualmente ratificada (Anexo XLV, do Decreto 10.088/2019), estabelece a obrigação de formular e aplicar uma política nacional sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência, que deve ter por finalidade assegurar medidas adequadas ao alcance de todas as pessoas com deficiência e promover oportunidades de emprego no "mercado regular de trabalho" (artigos 2 e 3).

Com base em tais premissas, conclui-se que as empresas devem manter conduta responsável e atuar sempre à luz dos princípios orientadores da Organização das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho, com vistas à promoção do desenvolvimento sustentável e inclusivo, conforme compromisso assumido pelo Brasil na Agenda Global 2030 de Direitos Humanos das Nações Unidas (Objetivo 10 - Redução das desigualdades).

Dando concretude a tais disposições, o art. 93, da Lei n. 8.213/91, dispõe:

"Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante5%."

Assim, o direito pátrio estabeleceu um sistema imperativo de cotas, que obriga a empresa com 100 ou mais empregados a contratar pessoas com deficiência ou reabilitadas no percentual de 2% a 5% dos seus cargos.

In casu, é incontroverso que a ré não respeita a norma cogente e imperativa mencionada.

Com efeito, o fato de a empresa prestar serviços terceirizados de limpeza, portaria e vigia não a exime do cumprimento das normas mencionadas.

As alegações da ré no sentido de que "*não há mão de obra disponível, habilitada e interessada na ocupação desses postos de trabalho*" (ID. 5549cf8) não procedem, uma vez que não houve provas nos autos de que a ré empreendeu esforços suficientes para localizar e empregar pessoas que se enquadrem na cota do art. 93, da Lei n. 8.213/91.

Inicialmente, a ré não apresentou nos autos documentos que comprovem tais esforços.

Em audiência (ID. bfd17d4 e d61ec4e), a preposta da ré informou que a empresa possui aproximadamente 3 mil empregados, sendo 30 pessoas lotadas na sede administrativa, sendo que havia apenas uma pessoa com deficiência ou reabilitada pela Previdência Social empregada; que acredita que essa falta de empregados com deficiência ou reabilitados se deve ao fato de o salário oferecido ser baixo; que não há convênio ou tratativa com o INSS para fins de prover tais vagas.

A primeira testemunha ouvida mencionou que já trabalhou na ré como psicóloga organizacional, no setor de recursos humanos, até 2017; que o recrutamento é feito mediante informação pelo setor comercial, com divulgação em jornal da cidade, no SINE e no "boca a boca"; quando o tomador se encontra em outras cidades as vagas eram divulgadas na rádio local; que as vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas eram divulgadas da mesma forma, especialmente no SINE e em jornais físicos da cidade; que colocavam que as vagas eram específicas para essas pessoas; que os candidatos não apareciam; que ela nunca recebeu currículos para recrutar tais candidatos; que depois de deixar a ré trabalhou no SINE da cidade, onde sempre havia o anúncio de vagas para PCD, que os candidatos até se interessavam em consultar as vagas, mas quando viam que não havia benefício ou que o salário era menor, sem perspectiva de crescimento, eles não se candidatavam; que os reabilitados muitas vezes não encontram vagas para a reabilitação promovida no INSS.

A segunda testemunha ouvida, por fim, informou que participa dos processos seletivos; que em Belo Horizonte a quantidade de vagas é grande; que a divulgação é feita por rede social, panfletos e "boca a boca"; que tem uma falta de 40 pessoas no quadro; que a divulgação de vagas para PCD é feita por instagram, jornal, rádio e panfletos; que já entrevistou candidato PCD, que foi aprovado, mas que o candidato não voltou para efetivar a contratação; que falta benefício e o salário é baixo; que busca também candidatos via agência de empregos, CDL, igrejas.

Observe que a primeira testemunha ouvida, a convite da ré, é a "Gabriela Matos", psicóloga do SINE de Uberaba, que subscreveu o e-mail juntado pelo autor, cujo conteúdo noticia o cadastro de duas vagas de Auxiliar de Limpeza, "ambas para ampla concorrência, aceitando deficientes Auditivos e Baixa Visão", com data de 24/09/2019 (ID. 79ae568). O anúncio, como se nota, contém discriminação inadmissível, que viola os termos do §3º, art. 34, da Lei n. 13.146/2015, que dispõe que:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

(...)

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

Além disso, as testemunhas ouvidas foram uníssonas no sentido de que o desinteresse das pessoas com deficiência ou reabilitadas para as vagas oferecidas diziam respeito ao "benefício" e ao baixo salário.

Nesse aspecto, observe que se as condições oferecidas estão em "igualdade de oportunidades com as demais pessoas", conforme determina o *caput* do art. 34, da Lei de Inclusão, tais afirmações seriam inverossímeis. Isso porque, não é crível que o mesmo salário e benefício que atenda às pessoas em geral, seja desinteressante para pessoas com deficiência ou reabilitadas. Essa realidade fática, é cediço, não existe no atual contexto da sociedade brasileira, caso contrário seriam desnecessárias as normas e políticas de incentivo à contratação de pessoas historicamente discriminadas e marginalizadas quando da tentativa de colocação no mercado de trabalho.

Ademais, em que pesem as alegações da ré no sentido de publicar vagas em jornal, buscar interessados em agências de emprego, elaborar panfletos com tais vagas, não houve provas da adoção de tais medidas.

Destaca-se que foi apresentado nos autos um único anúncio de emprego publicado em jornal (ID. 79ae568), ofertando vagas exclusivamente para ajudante geral e para apoio administrativo, destinadas a "portadores de necessidades especiais". Como bem destacado pelo Ministério Público Laboral, sequer houve a comprovação de quando o anúncio foi publicado. Considerando-se que a ré atende a diversos contratantes em diversos estados do país e possui aproximadamente três mil empregados de diversos setores, não é demais dizer que tal anúncio é insuficiente para demonstrar os esforços empreendidos para as contratações.

Ainda, observa-se que o Inquérito Civil nº 003899.2021.03.000/9 foi instaurado em fevereiro de 2022, com intimação da ré para comprovar as medidas adotadas para o cumprimento da cota legal, sendo que a empresa apenas comprovou medidas datadas de 2018 e de 2019, donde se conclui que nos anos de 2020, 2021 ou 2022 nenhum esforço foi empreendido no sentido de contratar pessoas que atendam aos critérios do art. 93, da Lei nº 8.213/91.

Noutro vértice, não é razoável se concluir que a empresa ré estaria dispensada de cumprir a cota legalmente prevista por desenvolver atividades em meio ambiente laboral de tomadores diversos, de modo a inviabilizar a adoção de medidas de acessibilidade nos locais de serviço.

Ora, a Lei Brasileira de Inclusão é igualmente aplicável às empresas contratantes que possuem, de igual forma, a obrigação legal de manter o meio ambiente de trabalho "acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas" (art. 34, da Lei nº 13.146/2015).

Por fim, o *parquet* demonstrou que houve, em 29/03/2023, a demissão sem justa causa de empregada reabilitada, sem a contratação de substituto em condições semelhantes (ID. f5ae900), com incontestável afronta ao §1º, do art. 93, da Lei nº 8.213/91.

Dos fatos delineados, conclui-se que a empresa descumpriu, deliberadamente, norma legal cogente e imperativa.

Ante todo o exposto, merece parcial provimento o recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho para condenar a ré às obrigações de fazer consistentes em:

a) contratar pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados pelo INSS em número suficiente para atingir a cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, **no prazo de 01 (um) ano a contar do trânsito em julgado da presente decisão**, tendo como base de cálculo a totalidade de empregados de todos os estabelecimentos;

b) manter a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS, de modo que não fique aquém do percentual fixado pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, mediante a fiscalização dos órgãos competentes;

c) somente dispensar empregado que atenda à cota legal após a contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, nos termos do § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91, salvo na hipótese em que continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal;

d) abster-se de restringir as vagas de emprego ofertadas apenas para pessoas com determinados tipos ou graus de deficiência ou a determinadas atividades;

e) garantir a acessibilidade em todas as suas unidades e nos sítios de internet, de acordo com o disposto no art. 34, § 1º, e art. 63 da Lei nº 13.146/15;

f) providenciar, em relação a cada empregado com deficiência ou reabilitado, os suportes que atendam sua necessidade específica para a realização do trabalho, na forma do art. 37, parágrafo único, inciso II, da Lei nº 13.146/15;

g) garantir que a divulgação de vagas e a seleção para as contratações de pessoas com deficiência ou reabilitados sejam acessíveis a todos os tipos de deficiência, assegurando que ocorram em variadas funções e setores, evitando a segregação dessas pessoas em uma única área ou setor;

h) não utilizar critérios relacionados à deficiência ou condição de reabilitado nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, bem como para a remuneração, a permanência no emprego, capacitação, reabilitação e ascensão profissional;

i) estabelecer, no prazo de 3 meses, a contar do trânsito em julgado, normas de conduta interna (administrativas) que contemplem determinações claras a diretores, chefes e demais empregados da obrigação de tratar os empregados com urbanidade e sem distinção por motivo de deficiência ou condição de reabilitado;

j) promover campanhas internas de valorização da diversidade e de combate à discriminação e ao assédio em face de pessoas com deficiência e de reabilitados, por meio de palestras semestrais;

k) apresentar, no prazo de 01 (um) ano a contar do trânsito em julgado da presente decisão, relatório ao Ministério Público do Trabalho, para comprovação do cumprimento da cota exigida, com a relação nominal dos trabalhadores com deficiência e/ou reabilitados pela Previdência Social contratados, com cópia dos respectivos laudos elaborados por equipe multiprofissional e interdisciplinar composta por, ao menos, um profissional da área de saúde de nível superior, conforme art. 2º, §1º, da Lei nº 13.146/15 e no art. 8º da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT nº 98/12.

As obrigações de fazer impostas nos itens "a", "b" e "c" deverão ser cumpridas, sob pena de multa, imposta no montante de R\$ 3.000,00 por empregado que, passado o prazo para cumprimento, não for contratado, que poderá ser reaplicada mensalmente, enquanto não cumprida a cota legal. Quanto às demais obrigações, estabelece-se multa a cada constatação de descumprimento, no valor de R\$ 5.000,00.

O valor eventualmente arrecadado deverá ser revertido em favor de fundo, instituição ou projeto indicado pelo Juízo e/ou especificada pelo Ministério Público do Trabalho, em fase de liquidação de sentença.

Nos termos do art. 537, § 1º do CPC/2015, c/c art.769 da CLT, a multa poderá ser revista, acaso se torne insuficiente ou excessiva.

Provimento parcial.

DANO MORAL COLETIVO

Com fundamento na relevância dos bens jurídicos tutelados e no conjunto de ações e omissões da empresa ré que caracterizaram reiteradas práticas discriminatórias deliberadas, requer o Ministério Público do Trabalho a condenação em danos morais coletivos, no importe de R\$ 1.500.000,00.

Argumenta que referido montante considera que a não contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados representou um proveito econômico obtido pela ré de pelo menos R\$ 1.320,00 mensais por trabalhador, considerado o valor do salário mínimo vigente a partir de 01/05/2023. Afirma que o cálculo se baseia na média de 94 trabalhadores que deixaram de ser contratados no período de apenas um ano - mesmo que as constatações de ilegalidade remontem a 2017 - o que significa que a empresa teria deixado de arcar, no período, com a quantia de R\$1.488.960,00. Ressalta que o cálculo tem por base apenas o valor de um salário mínimo, desconsiderando os gastos naturais com FGTS ou com Previdência Social que a empresa igualmente deixou de arcar.

Sustenta que referida redução de custos trabalhistas e previdenciários conferiu à ré uma vantagem desleal em relação às empresas cumpridoras de suas funções sociais, caracterizando *dumping social*.

Aduz ter havido a violação aos princípios da dignidade humana, dos valores sociais do trabalho e da não discriminação, ocasionando dano geral, de natureza extrapatrimonial, a toda coletividade.

Analiso.

A caracterização do dano moral coletivo ocorre quando há evidência de que os danos causados pela atuação ilícita do agente extrapolaram a esfera dos interesses meramente individuais, repercutindo sobre a coletividade em abstrato.

Trata-se, assim, de lesão ao patrimônio imaterial da coletividade, que abrange bens, valores, regras, princípios e valores protegidos pelo Estado Democrático de Direito, consagrados pela Constituição da República, em razão do interesse comum e do bem de todos. Encontra previsão expressa nos artigos 6º, incisos VI e VII, do CDC e art. 1º, inciso IV, da Lei n. 7.347/85.

No caso analisado, incontroverso o reiterado desrespeito, pela empresa ré, de normas internacionais e constitucionais de suma importância para a coletividade, consistentes na violação de normas e princípios considerados fundamentais no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (*eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação*) e da Constituição da República (arts. 1º, inciso I; 3º, inciso IV; 5º, caput e inciso XXXI).

Além disso, o comportamento deve ser coibido nos termos do objetivo nº 10 da Agenda Global 2030 de Direitos Humanos das Nações Unidas, que visa "Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países", especialmente nos termos do item 10.2, que dispõe:

Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra

Assim, atitudes como as da empresa ré, além de caracterizar indício de *dumping social*, representa prejuízo para toda a comunidade nacional e internacional, vez que viola um dos objetivos que se busca alcançar até 2030 com vistas a tornar o mundo mais sustentável, além de evidente e literal afronta às normas nacionais e internacionais mencionadas.

Assim, a conduta da ré, mesmo diante de reiteradas solicitações do Ministério Público Laboral, no sentido de não regularizar seu quadro de empregados ou sequer comprovar a adoção de esforços mínimos para tanto, possui gravidade suficiente para ensejar a condenação em danos morais coletivos.

Quanto ao valor da condenação, destaco que as ações destinadas à composição de danos morais coletivos têm por fim inibir o ofensor, compensar o dano junto à coletividade e protegê-la, pedagogicamente, contra práticas semelhantes.

Assim, levando-se em conta as particularidades do caso, o número de empregados da empresa, o quantitativo de empregados prejudicados, as alegações de possível *dumping social*, a injustificável e reiterada negativa de regularização mesmo após a instauração de procedimento perante o Ministério Público do Trabalho e as justificativas apresentadas pelo *parquet* em relação ao valor sugerido, considero que o montante de R\$ 150.000,00 atende aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como às finalidades punitivas, reparadoras e pedagógicas do instituto.

Ante o exposto, dou provimento para condenar a ré ao pagamento de danos morais coletivos no importe de R\$ 150.000,00, reversível a fundo, instituição ou projeto indicado pelo Juízo e/ou pelo Ministério Público do Trabalho em fase de liquidação de sentença.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho e, no mérito, dou parcial provimento para 1) condenar a ré às obrigações de fazer consistentes em: a) contratar pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados pelo INSS em número suficiente para atingir a cota prevista no art. 93 da Lei nº

8.213/91, no prazo de 01 (um) ano a contar do trânsito em julgado da presente decisão, tendo como base de cálculo a totalidade de empregados de todos os estabelecimentos; b) manter a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados pelo INSS, de modo que não fique aquém do percentual fixado pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, mediante a fiscalização dos órgãos competentes; c) somente dispensar empregado que atenda à cota legal após a contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, nos termos do § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91, salvo na hipótese em que continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal; d) abster-se de restringir as vagas de emprego ofertadas apenas para pessoas com determinados tipos ou graus de deficiência ou a determinadas atividades; e) garantir a acessibilidade em todas as suas unidades e nos sítios de internet, de acordo com o disposto no art. 34, § 1º, e art. 63 da Lei nº 13.146/15; f) providenciar, em relação a cada empregado com deficiência ou reabilitado, os suportes que atendam sua necessidade específica para a realização do trabalho, na forma do art. 37, parágrafo único, inciso II, da Lei nº 13.146/15; g) garantir que a divulgação de vagas e a seleção para as contratações de pessoas com deficiência ou reabilitados sejam acessíveis a todos os tipos de deficiência, assegurando que ocorram em variadas funções e setores, evitando a segregação dessas pessoas em uma única área ou setor; h) não utilizar critérios relacionados à deficiência ou condição de reabilitado nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, bem como para a remuneração, a permanência no emprego, capacitação, reabilitação e ascensão profissional; i) estabelecer, no prazo de 3 meses, a contar do trânsito em julgado, normas de conduta interna (administrativas) que contemplem determinações claras a diretores, chefes e demais empregados da obrigação de tratar os empregados com urbanidade e sem distinção por motivo de deficiência ou condição de reabilitado; j) promover campanhas internas de valorização da diversidade e de combate à discriminação e ao assédio em face de pessoas com deficiência e de reabilitados, por meio de palestras semestrais; k) apresentar, no prazo de 01 (um) ano a contar do trânsito em julgado da presente decisão, relatório ao Ministério Público do Trabalho, para comprovação do cumprimento da cota exigida, com a relação nominal dos trabalhadores com deficiência e/ou reabilitados pela Previdência Social contratados, com cópia dos respectivos laudos elaborados por equipe multiprofissional e interdisciplinar composta por, ao menos, um profissional da área de saúde de nível superior, conforme art. 2º, § 1º, da Lei nº 13.146/15 e no art. 8º da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT nº 98/12. As obrigações de fazer impostas nos itens "a", "b" e "c" deverão ser cumpridas, sob pena de multa, imposta no montante de R\$ 3.000,00 por empregado que, passado o prazo para cumprimento, não for contratado, que poderá ser aplicada mensalmente. Quanto às demais obrigações, estabelece-se multa a cada constatação de descumprimento, no valor de R\$ 5.000,00. O valor eventualmente arrecadado deverá ser revertido em favor de fundo, instituição ou projeto indicado pelo Juízo e/ou especificada pelo Ministério Público do Trabalho, em fase de liquidação de sentença. Nos termos do art. 537, § 1º do CPC/2015, c/c art. 769 da CLT, a multa poderá ser revista, acaso se torne insuficiente ou excessiva. 2) Condenar a ré ao pagamento de danos morais coletivos no importe de R\$ 150.000,00, reversível a fundo, instituição ou projeto indicada pelo Juízo e/ou pelo Ministério Público do Trabalho em fase de liquidação de sentença. Arbitro à condenação o valor de R\$ 150.000,00, com custas processuais no importe de R\$ 3.000,00.

ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua Quarta Turma, em Sessão de Julgamento Ordinária, realizada no dia 23 de outubro de 2024, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho e, no mérito, sem divergência, deu parcial provimento para 1) condenar a ré às obrigações de fazer consistentes em: a) contratar pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados pelo INSS em número suficiente para atingir a cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, no prazo de 01 (um) ano a contar do trânsito em julgado da presente decisão, tendo como base de cálculo a totalidade de empregados de todos os estabelecimentos; b) manter a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados pelo INSS, de modo que não fique aquém do percentual fixado pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, mediante a fiscalização dos órgãos competentes; c) somente dispensar empregado que atenda à cota legal após a contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, nos termos do § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91, salvo na hipótese em que continue mantendo a cota legal em razão da diminuição do seu quadro de pessoal; d) abster-se de restringir as vagas de emprego ofertadas apenas para pessoas com determinados tipos ou graus de deficiência ou a determinadas atividades; e) garantir a acessibilidade em todas as suas unidades e nos sítios de internet, de acordo com o disposto no art. 34, § 1º, e art. 63 da Lei nº 13.146/15; f) providenciar, em relação a cada empregado com deficiência ou reabilitado, os suportes que atendam sua necessidade específica para a realização do trabalho, na forma do art. 37, parágrafo único, inciso II, da Lei nº 13.146/15; g) garantir que a divulgação de vagas e a seleção para as contratações de pessoas com deficiência ou reabilitados sejam acessíveis a todos os tipos de deficiência, assegurando que ocorram em variadas funções e setores, evitando a segregação dessas pessoas em uma única área ou setor; h) não utilizar critérios relacionados à deficiência ou condição de reabilitado nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, bem como para a remuneração, a permanência no emprego, capacitação, reabilitação e ascensão profissional; i) estabelecer, no prazo de 3 meses, a contar do trânsito em julgado, normas de conduta interna (administrativas) que contemplem determinações claras a diretores, chefes e demais empregados da obrigação de tratar os

empregados com urbanidade e sem distinção por motivo de deficiência ou condição de reabilitado; j) promover campanhas internas de valorização da diversidade e de combate à discriminação e ao assédio em face de pessoas com deficiência e de reabilitados, por meio de palestras semestrais; k) apresentar, no prazo de 01 (um) ano a contar do trânsito em julgado da presente decisão, relatório ao Ministério Público do Trabalho, para comprovação do cumprimento da cota exigida, com a relação nominal dos trabalhadores com deficiência e/ou reabilitados pela Previdência Social contratados, com cópia dos respectivos laudos elaborados por equipe multiprofissional e interdisciplinar composta por, ao menos, um profissional da área de saúde de nível superior, conforme art. 2º, §1º, da Lei nº 13.146/15 e no art. 8º da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT nº 98/12. As obrigações de fazer impostas nos itens "a", "b" e "c" deverão ser cumpridas, sob pena de multa, imposta no montante de R\$ 3.000,00 por empregado que, passado o prazo para cumprimento, não for contratado, que poderá ser aplicada mensalmente. Quanto às demais obrigações, estabelece-se multa a cada constatação de descumprimento, no valor de R\$ 5.000,00. O valor eventualmente arrecadado deverá ser revertido em favor de fundo, instituição ou projeto indicado pelo Juízo e/ou especificada pelo Ministério Público do Trabalho, em fase de liquidação de sentença. Nos termos do art. 537, § 1º do CPC/2015, c/c art.769 da CLT, a multa poderá ser revista, acaso se torne insuficiente ou excessiva. 2) Condenar a ré ao pagamento de danos morais coletivos no importe de R\$ 1.500.000,00, reversível a fundo, instituição ou projeto indicada pelo Juízo e/ou pelo Ministério Público do Trabalho em fase de liquidação de sentença. Arbitrado à condenação o valor de R\$ 150.000,00, com custas processuais no importe de R\$ 3.000,00.

MARIA LÚCIA CARDOSO DE MAGALHÃES

Desembargadora Relatora

Presidiu o julgamento o Exmo. Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho.

Tomaram parte neste julgamento os Exmos.: Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães (Relatora), Juiz Convocado Leonardo Passos Ferreira (substituindo o Exmo. Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho) e Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires Afonso.

Representante do Ministério Público do Trabalho presente à sessão: Dr. Vítor Bauer Ferreira de Souza.

Composição da Turma em conformidade com o Regimento Interno deste Regional e demais Portarias específicas.

Juizes Convocados: art. 118, § 1º, inciso V da LOMAN.

Sustentação oral: Dr. Vítor Bauer Ferreira de Souza, pelo recorrente; Dr. Leonardo Augusto Bueno, pela recorrida.

Válbia Maris Pimenta Pereira

Secretária da sessão

MARIA LÚCIA CARDOSO DE MAGALHÃES
DESEMBARGADORA RELATORA

(TRT/3ª R./ART., Pje, 24.10.2024)

BOLT9433---WIN/INTER

INORMEF RESPONDE - FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS - SAQUE-ANIVERSÁRIO - DISPOSIÇÕES

Solicita-nos o consulente: elaboração de parecer técnico sobre a modalidade denominada saque-aniversário do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), com análise normativa, impactos legais, vantagens, desvantagens, segurança jurídica da opção e sua repercussão no planejamento financeiro do trabalhador.

EMENTA: FGTS - Saque-Aniversário - Modalidade facultativa de retirada anual de percentual do saldo disponível - Renúncia ao saque integral por rescisão contratual - Fundamentos legais - Procedimentos para adesão e retorno - Análise de riscos e planejamento financeiro do trabalhador.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO

O saque-aniversário é uma alternativa legal ao saque tradicional do FGTS, que permite ao trabalhador acessar parte de seu saldo anualmente, no mês de seu aniversário, renunciando, em contrapartida, ao direito de saque integral no caso de demissão sem justa causa. A presente análise visa orientar trabalhadores, consultores e empresas sobre as implicações dessa escolha, seus fundamentos legais e riscos operacionais, especialmente em cenários de rescisão contratual.

2. LEGISLAÇÃO E NORMAS APLICÁVEIS

A regulamentação do saque-aniversário encontra-se nos seguintes dispositivos legais e infralegais:

Art. 20-A da Lei nº 8.036/1990 (Lei do FGTS):

“Art. 20-A. O titular de conta vinculada do FGTS poderá optar, anualmente, por realizar o saque de parte do saldo de sua conta, no mês de seu aniversário, nos termos do regulamento.”

Art. 15-A do Decreto nº 99.684/1990:

“Art. 15-A. O trabalhador poderá optar pela sistemática de saque anual no mês de seu aniversário, mediante adesão formal nos sistemas disponibilizados pela Caixa Econômica Federal.”

Resolução nº 940/2019 do Conselho Curador do FGTS.

Circular CAIXA nº 895/2019.

3. ANÁLISE TÉCNICA - INTERPRETAÇÃO E IMPACTO

RESPOSTA: AFIRMATIVO.

O trabalhador pode, de forma facultativa, aderir ao saque-aniversário do FGTS. Essa modalidade permite o saque anual de percentual do saldo, conforme faixa, acrescido de parcela adicional. No entanto, a escolha implica renúncia ao saque-rescisão, exceto quanto à multa rescisória de 40% sobre o saldo existente. O valor do saque segue a seguinte tabela:

Faixa de Saldo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela Adicional (R\$)
Até 500,00	50%	—
De 500,01 até 1.000,00	40%	50,00
De 1.000,01 até 5.000,00	30%	150,00
De 5.000,01 até 10.000,00	20%	650,00
De 10.000,01 até 15.000,00	15%	1.150,00
De 15.000,01 até 20.000,00	10%	1.900,00
Acima de 20.000,00	5%	2.900,00

4. ORIENTAÇÃO PRÁTICA - RECOMENDAÇÕES

Recomenda-se ao trabalhador:

- Aderir ao saque-aniversário por meio do aplicativo FGTS, site oficial da CAIXA ou atendimento presencial;
- Informar conta bancária válida para crédito dos valores;
- Avaliar se possui estabilidade no emprego ou reservas financeiras para eventualidade de demissão, dado que a opção impede o saque do saldo total em caso de dispensa imotivada;
- Planejar o uso dos recursos com finalidade estratégica (quitação de dívidas caras, investimentos, consumo planejado).

5. CONSIDERAÇÕES ADICIONAIS - RISCOS E PRECAUÇÕES

Riscos identificados:

- O trabalhador perde o direito ao saque integral em caso de demissão sem justa causa, salvo multa rescisória;
- Caso solicite retorno ao saque-rescisão, a reversão ocorrerá somente após 24 meses, a contar do primeiro dia do mês subsequente à solicitação;
- A adesão ao saque-aniversário impede retorno à sistemática tradicional se o trabalhador já tiver contratado antecipação de crédito com base nessa modalidade (ex: crédito consignado FGTS).

Oportunidades:

- Utilização dos valores anuais como reforço de caixa pessoal;
- Planejamento financeiro com previsibilidade;
- Possibilidade de antecipação de parcelas por instituições financeiras, com base na Circular nº 977/2020 da CAIXA.

6. REFERÊNCIAS E ANEXOS**Fontes normativas principais:**

- Lei nº 8.036/1990, arts. 20 e 20-A;
- Decreto nº 99.684/1990, arts. 15 e 15-A;
- Resolução nº 940/2019 – CCFGTS;
- Circular CAIXA nº 895/2019 (atualizada pela nº 977/2020);
- Portal FGTS –

7. OBSERVAÇÕES GERAIS

Este parecer deve ser analisado conforme o perfil do trabalhador e seu contexto econômico. A adesão ao saque-aniversário pode ser útil em momentos de aperto financeiro ou planejamento de médio prazo, desde que observadas as restrições legais. A INFORMEF recomenda revisão anual da situação junto ao FGTS e consultas periódicas a especialistas em Direito Trabalhista.

8. CONCLUSÃO - RESUMO FINAL

Com base nos dispositivos legais vigentes, é válida e juridicamente segura a adesão ao saque-aniversário do FGTS, desde que o trabalhador esteja ciente da renúncia ao saque integral em caso de demissão sem justa causa. A decisão deve considerar o perfil financeiro, estabilidade empregatícia e eventuais antecipações contratadas. É prudente realizar análise anual do benefício, especialmente em contextos de reforma trabalhista ou mudanças normativas.

Este parecer está em conformidade com a legislação vigente e atualizada até a presente data, salvo melhor juízo.

Vigência conferida em: 09 de junho de 2025.

Fonte primária: Lei nº 8.036/1990; Decreto nº 99.684/1990; Resolução CCFGTS nº 940/2019.

INFORMEF LTDA.

Consultoria, Tributária, Trabalhista e Empresarial.
Gerando valor com informação e conformidade.

BOLT9428---WIN/INTER

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI - CERTIFICAÇÃO - PROCEDIMENTOS

PORTARIA MTE Nº 830, DE 2 DE JUNHO DE 2025.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria MTE nº 830/2025, altera o Anexo K do Anexo III-A da Portaria MTP nº 672/2021, que regulamenta os procedimentos para certificação de Equipamentos de Proteção Individual - EPI.

PARECER DO ATO LEGISLATIVO**1. CONTEXTO NORMATIVO E OBJETIVO DA NORMA**

A Portaria MTE nº 830/2025, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, altera dispositivos do Anexo K do Anexo III-A da Portaria MTP nº 672/2021, que regulamenta os procedimentos para certificação de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) no Brasil.

A alteração tem por foco principal os respiradores purificadores de ar e de adução de ar, disciplinando exceções à exigência de ensaios técnicos em território nacional, desde que observados requisitos específicos de segurança e rastreabilidade da produção.

2. PRINCIPAIS DISPOSITIVOS E ALTERAÇÕES INSERIDAS

2.1. Modificação no item 6.1.1.3.1.4 do Anexo K do RGCEPI

Foi introduzida uma exceção temporária à exigência de ensaios técnicos de certificação inicial e manutenção dos respiradores mencionados no item 6.1 do regulamento, desde que ainda não seja possível a realização dos ensaios no Brasil. Para tanto, é necessário que:

"6.1.1.3.1.4 Exclusivamente para a primeira certificação dos respiradores indicados no item 6.1 com base neste Regulamento, poderão ser dispensados os ensaios do equipamento, durante as etapas de avaliação inicial e de manutenção correspondente, enquanto não houver possibilidade de realização dos ensaios no Brasil e desde que:

- a) o equipamento possua CA válido emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego; e
- b) seja realizada, a cada 20 meses, a avaliação de manutenção no SGQ (Sistema de Gestão da Qualidade) do processo produtivo na unidade fabril e no importador, quando houver."

¶ **Interpretação Técnica:** Trata-se de medida transitória e controlada que permite o deferimento da certificação mesmo sem a conclusão dos ensaios laboratoriais brasileiros, visando não interromper a comercialização ou utilização de equipamentos essenciais à segurança respiratória dos trabalhadores.

2.2. Requisito de recertificação posterior com ensaios obrigatórios

"6.1.1.3.1.4.1 Na recertificação, os respiradores referidos no subitem 6.1.1.3.1.4 devem ser submetidos à íntegra dos procedimentos previstos no item 6.1." (NR)

¶ **Nota Técnica:** Garante-se que a dispensa dos ensaios seja apenas na primeira certificação, sendo obrigatória a conformidade plena na recertificação futura, promovendo segurança jurídica e técnica à certificação periódica.

3. PRORROGAÇÃO DE PRAZO PARA ENSAIOS DE TRAVA-QUEDAS

Outro ponto relevante é a prorrogação do prazo para exigência dos ensaios e verificações técnicas dos trava-quedas deslizantes guiados em linha rígida, conforme a nova norma técnica:

Art. 2º "A exigência dos ensaios e verificações de trava-queda deslizante guiado em linha rígida a serem realizados de acordo com ABNT NBR 14627:2024, nos termos da Tabela 2 do Anexo C do Anexo III-A da Portaria MTP nº 672, de 8 de novembro de 2021, fica prorrogada para 1º de abril de 2026."

¶¶ **Impacto Prático:** Os fabricantes e importadores ganham prazo adicional até 01/04/2026 para se adequarem às exigências técnicas de ensaios conforme a nova versão da norma ABNT NBR 14627:2024, o que permite adequação técnica e logística sem interrupções operacionais.

4. VIGÊNCIA IMEDIATA

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

Publicada em 03 de junho de 2025 no DOU, a norma entrou em vigor de forma imediata, com efeitos vinculantes para fabricantes, importadores, laboratórios e órgãos certificadores.

5. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES PRÁTICAS

A Portaria MTE nº 830/2025 promove ajustes regulatórios pontuais, porém relevantes, para o setor de saúde e segurança do trabalho, especialmente no que tange à certificação de EPIs respiratórios e de trava-quedas, visando equilibrar a proteção dos trabalhadores com a viabilidade técnico-industrial do mercado.

Recomenda-se:

- Que fabricantes e importadores ajustem seus cronogramas de avaliação de conformidade e SGQ com a nova previsão de 20 meses para avaliação de manutenção;
- Que os órgãos certificadores implementem controles sobre as dispensas concedidas, com vistas a garantir a plena recertificação nos moldes originais do RGCEPI;
- Que empresas e gestores de segurança do trabalho estejam atentos à validade do CA e às atualizações dos equipamentos, para garantir conformidade e evitar autuações por EPIs sem certificação válida.

INFORMEF LTDA.

Consultoria, Tributária, Trabalhista e Empresarial.

Gerando valor com informação e conformidade.

Altera o Anexo K do Anexo III-A da Portaria MTP nº 672, de 8 de novembro de 2021.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 1º, caput, inciso VI, do Anexo I, do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, e no Processo nº 19964.102456/2020-03,

RESOLVE:

Art. 1º O Anexo K - Respiradores purificadores de ar e respiradores de adução de ar do Anexo III-A - Regulamento Geral para Certificação de Equipamento de Proteção Individual - RGCEPI da Portaria MTP nº 672, de 8 de novembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"6.1.1.3.1.4 Exclusivamente para a primeira certificação dos respiradores indicados no item 6.1 com base neste Regulamento, poderão ser dispensados os ensaios do equipamento, durante as etapas de avaliação inicial e de manutenção correspondente, enquanto não houver possibilidade de realização dos ensaios no Brasil e desde que:

- a) o equipamento possua CA válido emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego; e
- b) seja realizada, a cada 20 meses, a avaliação de manutenção no SGQ do processo produtivo na unidade fabril e no importador, quando houver.

6.1.1.3.1.4.1 Na recertificação, os respiradores referidos no subitem 6.1.1.3.1.4 devem ser submetidos à integra dos procedimentos previstos no item 6.1." (NR)

Art. 2º A exigência dos ensaios e verificações de trava-queda deslizante guiado em linha rígida a serem realizados de acordo com ABNT NBR 14627:2024, nos termos da Tabela 2 do Anexo C do Anexo III-A da Portaria MTP nº 672, de 8 de novembro de 2021, fica prorrogada para 1º de abril de 2026.

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

LUIZ MARINHO

(DOU, 03.06.2025)

CRÉDITO CONSIGNADO - SISTEMAS OU PLATAFORMAS DIGITAIS - PROCEDIMENTOS OPERACIONAIS - ALTERAÇÕES

PORTARIA MTE Nº 933, DE 05 DE JUNHO DE 2025.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria MTE nº 933/2025, altera a Portaria MTE nº 435/2025 *(V. Bol. 2043 - LT), que estabelece critérios e procedimentos operacionais para a consignação dos descontos em folha de pagamento.

PARECER DO ATO LEGISLATIVO

1. CONTEXTO GERAL E FINALIDADE

A Portaria MTE nº 933/2025 foi editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego com o objetivo de **alterar dispositivos da Portaria MTE nº 435/2025**, a qual regula os critérios e procedimentos operacionais para a **consignação de descontos em folha de pagamento**, nos termos do **artigo 1º da Lei nº 10.820/2003**, com a redação atual conferida pela **Medida Provisória nº 1.292/2025**.

A alteração reflete o contínuo aperfeiçoamento normativo relacionado ao crédito consignado, principalmente diante da modernização legislativa trazida pela MP nº 1.292/2025 e o Decreto nº 12.415/2025, que reorganizam aspectos operacionais, limites e controle dos descontos facultativos e obrigatórios sobre a folha de pagamento de trabalhadores com vínculo empregatício.

2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A Portaria encontra amparo jurídico nos seguintes dispositivos:

- **Constituição Federal (art. 87, parágrafo único, incisos I, II e IV)** – competência normativa do Ministro de Estado.
- **Decreto nº 12.415, de 20/03/2025** – regulamentação do crédito consignado em folha de pagamento.
- **Lei nº 10.820, de 17/12/2003**, com redação alterada pela **MP nº 1.292/2025** – dispõe sobre autorização para desconto de prestações referentes a empréstimos, financiamentos, operações de arrendamento mercantil e cartão de crédito em folha de pagamento.

3. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS

3.1. Revogação de dispositivos da Portaria MTE nº 435/2025

Nos termos do **art. 1º da Portaria MTE nº 933/2025**, foram expressamente **revogados** os seguintes dispositivos da norma anterior:

I - Inciso III do art. 5º da Portaria MTE nº 435/2025

Texto revogado:

Este inciso tratava de uma das hipóteses específicas em que poderia ocorrer o bloqueio ou suspensão do desconto em folha de pagamento, estabelecendo uma das situações impeditivas.

Impacto prático: Elimina-se uma das hipóteses restritivas previstas para o desconto, flexibilizando os critérios de operacionalização da consignação em folha.

II - Inciso III do art. 9º da Portaria MTE nº 435/2025

Texto revogado:

Este dispositivo referia-se a uma das situações em que era vedada a formalização da autorização de novos descontos, especialmente diante de irregularidades cadastrais ou restrições operacionais.

Impacto prático: Amplia-se a possibilidade de formalização de novos contratos de consignação, reduzindo barreiras previamente estabelecidas.

III - Art. 13 da Portaria MTE nº 435/2025

Texto revogado:

O artigo 13 tratava de regras adicionais e complementares à execução e controle dos contratos de consignação, como parâmetros de compliance, comunicação obrigatória e procedimentos de fiscalização.

Impacto prático: Simplificação do marco regulatório infralegal, com redução de algumas obrigações acessórias e eventual redistribuição das atribuições de fiscalização.

4. VIGÊNCIA

Nos termos do art. 2º da Portaria MTE nº 933/2025, o ato normativo **entrou em vigor na data de sua publicação**, ou seja, em **06 de junho de 2025**.

Observação importante:

A imediata vigência exige que empresas, instituições consignatárias, instituições financeiras e órgãos de recursos humanos já operem com os novos parâmetros desde a data da publicação.

5. ANÁLISE TÉCNICA COMPLEMENTAR

5.1. Enquadramento no contexto legislativo vigente

A edição da Portaria MTE nº 933/2025 está diretamente conectada:

- À **flexibilização promovida pela Medida Provisória nº 1.292/2025**, que alterou a sistemática geral da Lei nº 10.820/2003.
- Ao processo de modernização de controles, limites de endividamento e simplificação de regras operacionais para consignações em folha, especialmente em entes privados.

5.2. Impactos práticos para empresas e gestores de folha de pagamento

- **Redução de restrições normativas** para a formalização de novas operações de crédito consignado.
- **Facilitação operacional** para departamentos de Recursos Humanos e Folha de Pagamento, ao eliminar algumas exigências de controles acessório e autorização.
- **Maior segurança jurídica** para instituições financeiras e consignatárias autorizadas, ao simplificar a interpretação de alguns bloqueios de consignação.

5.3. Riscos e recomendações

Aspecto	Risco Potencial	Recomendação Prática
Flexibilização de bloqueios	Aumento do superendividamento se controles internos não forem reforçados	Implantar limites internos de margem consignável e revisões periódicas dos percentuais autorizados
Eliminação de verificações prévias	Possibilidade de inconsistência cadastral	Manter procedimentos robustos de qualificação cadastral e compliance bancário

Aspecto	Risco Potencial	Recomendação Prática
Redução de obrigações de comunicação	Fragilidade no acompanhamento de obrigações acessórias	Implantar controles internos e auditorias periódicas de regularidade

6. CONCLUSÃO TÉCNICA

A **Portaria MTE nº 933/2025** representa **ajustes pontuais, porém significativos** na regulamentação das consignações em folha de pagamento, revogando regras que limitavam ou dificultavam alguns procedimentos de autorização e formalização dos descontos.

Esta flexibilização deve ser observada com cautela pelas empresas, instituições financeiras, órgãos de recursos humanos e consultores trabalhistas, devendo manter boas práticas de compliance e governança de crédito consignado, de forma a garantir segurança jurídica e evitar potenciais litígios trabalhistas ou problemas de ordem consumerista relacionados ao superendividamento dos empregados.

INFORMEF LTDA.
Consultoria, Tributária, Trabalhista e Empresarial.
Gerando valor com informação e conformidade.

Altera a Portaria MTE nº 435, de 20 de março de 2025, que estabelece critérios e procedimentos operacionais para a consignação dos descontos em folha de pagamento, de que trata o art. 1º da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro 2003, com redação dada pela Medida Provisória nº 1.292, de 12 de março de 2025.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I, II e IV do parágrafo único do artigo 87 da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto no Decreto nº 12.415, de 20 de março de 2025, e no art. 1º, § 10, no art. 2º-A, §1º, no art. 2º-D, no art. 2º-E, no art. 3º e no art. 5º, todos da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, com redação dada pela Medida Provisória nº 1.292 - Processo nº 19965.201320/2025-71,

- RESOLVE:**
- Art. 1º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Portaria MTE nº 435, de 20 de março de 2025:
- I - o inciso III do art. 5º;
 - II - o inciso III do art. 9º; e
 - III - o art. 13.
- Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO

(DOU, 06.06.2025)

BOLT9431---WIN/INTER

TESOURO NACIONAL - PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL - PIS - PROGRAMA DE FORMAÇÃO DO PATRIMÔNIO DO SERVIDOR PÚBLICO - PASEP - PATRIMÔNIOS ACUMULADOS - ALTERAÇÕES

PORTARIA MF Nº 1.228, DE 5 DE JUNHO DE 2025.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Ministro de Estado da Fazenda, por meio da Portaria MF nº 1.228/2025, altera a Portaria Interministerial MTE/MF nº 2/2023 *(V. Bol. 1.992 - LT) em relação aos documentos para solicitação de ressarcimento à união de valores das contas de patrimônios acumulados, no caso de falecimento do titular.

1. CONTEXTO NORMATIVO E FINALIDADE DA PORTARIA

A **Portaria MF nº 1.228/2025**, de iniciativa do Ministério da Fazenda, promove alteração pontual na **Portaria Interministerial MTE/MF nº 2/2023**, com foco na **regulamentação de saques de valores decorrentes de relações trabalhistas em nome de titulares falecidos**, conforme hipóteses sucessórias previstas em lei.

A medida visa ampliar as possibilidades de saque direto por herdeiros, atribuindo valor jurídico à **Declaração de Únicos Herdeiros emitida em cartório**, desde que acompanhada da autorização de saque firmada por todos os sucessores capazes e concordantes, dispensando, assim, em certas situações, a necessidade de autorização judicial.

2. ALTERAÇÃO NORMATIVA – REDAÇÃO IN VERBIS

A Portaria MF nº 1.228/2025 altera a alínea “c” do inciso II do § 3º do art. 4º da Portaria Interministerial MTE/MF nº 2/2023, conferindo a seguinte nova redação:

"Art. 4º

§ 3º

II -

c) autorização judicial ou Declaração de Únicos Herdeiros emitida em cartório, cumulada com autorização de saque assinada por todos os dependentes ou sucessores, se capazes e concordantes;

....." (NR)

Assim, a nova redação contempla duas alternativas legais válidas para liberação dos valores:

- Autorização judicial, ou
- Declaração de Únicos Herdeiros lavrada em cartório, acompanhada da autorização de saque firmada por todos os herdeiros, desde que capazes e concordantes.

3. FUNDAMENTO LEGAL E COMPETÊNCIA

A Portaria está fundamentada:

- No art. 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição Federal, que estabelece as competências dos Ministros de Estado;
- No art. 121 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), relativo à transição de regimes legais e administrativos;
- E no § 1º do art. 4º da Lei Complementar nº 26/1975, que trata da competência normativa sobre matérias previdenciárias e assistenciais no âmbito da União.

4. VIGÊNCIA

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

Portanto, os efeitos são imediatos, produzindo efeitos jurídicos a partir de 6 de junho de 2025, data de sua publicação no Diário Oficial da União.

5. APLICAÇÃO PRÁTICA E IMPACTO PARA CONTADORES, GESTORES E SUCESSORES

A alteração é de grande relevância para escritórios de contabilidade, RH e advogados que assessoram empresas ou familiares de empregados falecidos, especialmente em casos de valores pendentes de liberação como:

- Rescisões trabalhistas;
- Verbas salariais não pagas;
- Saques de FGTS ou benefícios correlatos.

A admissão cartorial da declaração de herdeiros como documento hábil, associada à autorização unânime dos herdeiros, traz celeridade, economia processual e desburocratização nos trâmites pós-morte, reduzindo a judicialização e os custos legais.

6. RECOMENDAÇÕES

- Orientar familiares de trabalhadores falecidos quanto à possibilidade de lavratura de Declaração de Únicos Herdeiros em cartório;
- Observar a necessidade da assinatura de todos os herdeiros capazes e anuentes;
- Conservar cópias dos documentos exigidos, para prestação de contas, auditorias ou fiscalizações.

INFORMEF LTDA.

Consultoria, Tributária, Trabalhista e Empresarial.

Gerando valor com informação e conformidade.

Altera a alínea "c" do inciso II do § 3º do art. 4º da Portaria Interministerial MTE/MF nº 2, de 11 de outubro de 2023.

O MINISTRO DE ESTADO DA FAZENDA, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelos incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 121 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e no § 1º do art. 4º da Lei Complementar nº 26, de 11 de setembro de 1975,

resolve:

Art. 1º A Portaria Interministerial MTE/MF nº 2, de 11 de outubro de 2023, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 4º.....

§ 3º.....

II -

c) autorização judicial ou Declaração de Únicos Herdeiros emitida em cartório, cumulada com autorização de saque assinada por todos os dependentes ou sucessores, se capazes e concordantes; " (NR).

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

FERNANDO HADDAD

(DOU, 06.06.2025)

BOLT9430---WIN/INTER

DECISÃO ADMINISTRATIVA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL

CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS - ATIVIDADE PETROLÍFERA - PLATAFORMAS OFFSHORE - EMPREGADOS - FOLGAS LEGAIS NÃO GOZADAS EM RAZÃO DE TREINAMENTO DE INTERESSE DO EMPREGADOR OU POR CONTINUIDADE OPERACIONAL DECORRENTE DE FORÇA MAIOR - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - FOLGAS - PAGAMENTO SIMPLES OU MÚLTIPLO - CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS - INCIDÊNCIA

SOLUÇÃO DE CONSULTA RFB/COSIT Nº 85, DE 6 DE JUNHO DE 2025.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Coordenador-Geral de Tributação da Receita Federal do Brasil, por meio da Solução de Consulta RFB/COSIT nº 85/2025, dispõe sobre **tributação Previdenciária e do Imposto de Renda sobre valores pagos a empregados offshore a título de folgas não gozadas em razão de treinamento de interesse do empregador ou continuidade operacional decorrente de força maior, quando disciplinadas por acordo coletivo de trabalho.**

PARECER DO ATO LEGISLATIVO

1. CONTEXTUALIZAÇÃO

A presente Solução de Consulta examina o tratamento tributário — tanto previdenciário quanto para fins de Imposto sobre a Renda da Pessoa Física (IRPF) - aplicável às verbas pagas a empregados de plataformas offshore, a título de folgas legais não usufruídas em virtude de:

- Participação em treinamentos de interesse do empregador;
- Continuidade operacional em razão de força maior.

O tema possui forte impacto prático para empresas do setor petrolífero e marítimo, cujos regimes de trabalho são regulados por normas coletivas específicas, e envolvem atividades em turnos prolongados e escalas diferenciadas.

2. FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA E TÉCNICA

2.1 Contribuições Sociais Previdenciárias

Nos termos da legislação vigente, as contribuições sociais previdenciárias incidem sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título aos segurados empregados e trabalhadores avulsos, ainda que as atividades tenham ocorrido:

- Fora do período normal de trabalho;
- Em dias inicialmente destinados a folgas, mas utilizados para treinamento de interesse do empregador ou manutenção da operação, por motivo de força maior.

Dispositivos Legais Aplicáveis:

Lei nº 8.212/1991:

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

I – vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços.

Parágrafo único do art. 11, alíneas "a" e "c": define as categorias de segurados empregados sujeitos à contribuição.

Decreto nº 3.048/1999 (Regulamento da Previdência Social):

Art. 214. Entende-se por remuneração para fins de cálculo das contribuições a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título durante o mês ao segurado empregado.

Lei nº 11.457/2007, art. 3º, §2º: competência da Receita Federal para a administração, arrecadação e fiscalização das contribuições previdenciárias.

Instrução Normativa RFB nº 2.110/2022:

Artigos 30, 31 e 33: reafirmam a incidência sobre remunerações de qualquer natureza, mesmo que pactuadas em norma coletiva.

2.2 Imposto sobre a Renda Pessoa Física (IRPF)

Em relação ao IRPF, a solução de consulta reafirma o princípio da universalidade da renda, estabelecendo que **qualquer rendimento que represente acréscimo patrimonial, independentemente de sua denominação ou origem**, está sujeito à tributação:

- Os valores pagos a título de remuneração das folgas não usufruídas (seja em pagamento simples ou múltiplo, conforme acordo coletivo) integram os rendimentos do trabalho assalariado e são tributáveis integralmente.

Dispositivos Legais Aplicáveis:

Código Tributário Nacional (Lei nº 5.172/1966), art. 43:

Incide imposto sobre a renda toda vez que houver aquisição de disponibilidade econômica ou jurídica de renda ou proventos de qualquer natureza.

Lei nº 4.506/1964, art. 16, I: definição de rendimento do trabalho assalariado.

Lei nº 7.713/1988, art. 3º, §4º: não exclusão de rendimentos recebidos em períodos distintos daqueles a que se refiram.

Decreto nº 9.580/2018 (Regulamento do Imposto de Renda), art. 36, I: detalha a incidência sobre rendimentos do trabalho assalariado.

Instrução Normativa RFB nº 1.500/2014, art. 3º: estabelece os critérios de incidência do IRPF.

3. DOCTRINA, JURISPRUDÊNCIA E REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES

- Nota PGFN/CRJ nº 101/2016
- Nota SEI nº 24/2018/CRJ/PGACET/PGFN-MF
- Parecer SEI nº 8449/2021/ME
- Precedente do Superior Tribunal de Justiça (STJ): REsp nº 712.185/RS

O STJ consolidou entendimento de que, para fins fiscais, não há distinção quanto à natureza da verba paga, desde que represente remuneração de trabalho, ainda que em dias originalmente reservados a folgas ou descanso.

4. ANÁLISE DE RISCOS E ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

Riscos Jurídico-Tributários:

- Glosa de créditos previdenciários caso a empresa não recolha as contribuições sobre estas verbas.
- Autuações fiscais por falta de retenção e recolhimento de IRPF.
- Riscos trabalhistas em eventual descon sideração de convenção coletiva que estabeleça a forma de pagamento das folgas.

Recomendações Práticas:

- Revisar cláusulas de convenções e acordos coletivos para adequada caracterização dos pagamentos.
- Realizar o recolhimento das contribuições previdenciárias e do IRPF sobre os valores pagos a título de folgas não usufruídas, ainda que decorram de treinamento ou força maior.
- Manter documentação comprobatória da motivação dos pagamentos (treinamentos, atas de força maior, relatórios operacionais, etc.).
- Ajustar o sistema de folha de pagamento e eSocial para correta escrituração.

5. CONCLUSÃO FINAL

A Solução de Consulta COSIT nº 85/2025 **ratifica a incidência tanto das contribuições sociais previdenciárias quanto do Imposto de Renda Pessoa Física (IRPF)** sobre os valores pagos a empregados offshore, em decorrência de folgas legais não usufruídas por:

- Participação em treinamentos de interesse do empregador;
- Continuidade operacional por força maior.

Independentemente da natureza da verba ou da forma de pagamento (simples ou múltipla), tais valores possuem caráter remuneratório e, portanto, integram a base de cálculo das referidas exações tributárias.

INFORMEF LTDA.

Consultoria, Tributária, Trabalhista e Empresarial.
Gerando valor com informação e conformidade.

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS

ATIVIDADE PETROLÍFERA. PLATAFORMAS OFFSHORE. EMPREGADOS.FOLGAS LEGAIS NÃO GOZADAS EM RAZÃO DE TREINAMENTO DE INTERESSADO EMPREGADOR OU POR CONTINUIDADE OPERACIONAL DECORRENTE DEFORÇA MAIOR. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. FOLGAS REMUNERADASMEDIANTE PAGAMENTO SIMPLES OU MÚLTIPLO. CONTRIBUIÇÕES SOCIAISPREVIDENCIÁRIAS. INCIDÊNCIA.

As contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa incidem sobre a total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

Incidem contribuições sociais previdenciárias e contribuições devidas a terceiros, assim entendidas outras entidades e fundos, sobre os rendimentos provenientes do trabalho assalariado, dentre os quais se incluem as remunerações, simples ou múltiplas, previstas em acordo coletivo, decorrentes do trabalho ou treinamento de interesse do empregador, quando ocorridos nos dias destinados às folgas do empregado.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, art. 11, parágrafo único, alíneas "a" e "c" e art. 22, inciso I; Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007, art. 3º, §2º; Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, arts. 201, inciso I e 214, inciso I; Instrução Normativa RFB nº 2.110, de 17 de outubro de 2022, arts. 30, 31, inciso I, e 33, inciso I; Nota PGFN/CRJ/Nº 101/2016; Nota SEI nº 24/2018/CRJ/PGACET/PGFN-MF; Parecer SEI nº 8449/2021/ME; Recurso Especial - REsp nº 712.185/RS.

ASSUNTO: IMPOSTO SOBRE A RENDA DE PESSOA FÍSICA - IRPF

ATIVIDADE PETROLÍFERA. PLATAFORMAS OFFSHORE. EMPREGADOS.FOLGAS LEGAIS NÃO GOZADAS EM RAZÃO DE TREINAMENTO DE INTERESSADO EMPREGADOR OU POR CONTINUIDADE OPERACIONAL DECORRENTE DEFORÇA MAIOR. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. FOLGAS REMUNERADASMEDIANTE PAGAMENTO SIMPLES OU MÚLTIPLO. IMPOSTO SOBRE ARENDA. INCIDÊNCIA.

A tributação independe da denominação dos rendimentos, títulos ou direitos, bastando, para a incidência do imposto, o benefício do contribuinte por qualquer forma e a qualquer título.

São tributáveis os rendimentos provenientes do trabalho assalariado, dentre os quais se incluem as remunerações, simples ou múltiplas, previstas em acordo coletivo, decorrentes do trabalho ou treinamento de interesse do empregador, quando ocorridos nos dias destinados às folgas do empregado.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 - Código Tributário Nacional - CTN, art. 43; Lei nº 4.506, de 30 de novembro de 1964, art. 16, inciso I; Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, art. 3º, §4º; Regulamento do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza, aprovado pelo Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018, art. 36, inciso I; Instrução Normativa RFB nº 1.500, de 29 de outubro de 2014, art. 3º; Recurso Especial - REsp nº 712.185/RS.

RODRIGO AUGUSTO VERLY DE OLIVEIRA
Coordenador-Geral

(DOU, 11.06.2025)

BOLT9432---WIN/INTER

“Comece a trabalhar com seus clientes em potencial como se eles já tivessem contratado você.”

Jill Konrath