

SETEMBRO/2024 - 3º DECÊNIO - Nº 2025 - ANO 68

BOLETIM LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

ÍNDICE

DEPENDÊNCIA A SUBSTÂNCIAS ALCOÓLICAS - PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - REINTEGRAÇÃO - DECISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO ----- PÁG. 666

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA - CPRB - ADICIONAL SOBRE A COFINS-IMPORTAÇÃO - REGIME DE TRANSIÇÃO - ATUALIZAÇÃO DOS BENS IMÓVEIS - REVOGAÇÕES E ALTERAÇÕES. (LEI Nº 14.973/2024) ----- PÁG. 671

FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO - FAP - VIGÊNCIA 2025 - DIVULGAÇÃO. (PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF Nº 4/2024) ----- PÁG. 684

TRABALHO ESCRAVO - TRABALHADORES SUBMETIDOS A CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO - CADASTRO DE EMPREGADORES - DISPOSIÇÕES. (PORTARIA INTERMINISTERIAL MTE/MDHC/MIR Nº 18/2024) ----- PÁG. 686

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT - IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS - CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - DISPOSIÇÃO. (INSTRUÇÃO NORMATIVA GM/MTE Nº 6/2024) ----- PÁG. 695

DECISÕES ADMINISTRATIVAS DA RECITA FEDERAL DO BRASIL

- IR - PESSOA JURÍDICA - LUCRO PRESUMIDO - REGIME DE COMPETÊNCIA - CESSÃO DE DIREITOS SOBRE CULTIVAR - RECONHECIMENTO DA RECEITA BRUTA. (SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 263/2024) ----- PÁG. 702

- CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS - ÓRGÃOS DO PODE PÚBLICO. (SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 265/2024) ----- PÁG. 702

- CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS - EXCLUSÃO DO SIMPLES NACIONAL - EFEITOS - APURAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A FOLHA DE SALÁRIOS - OPÇÃO PELA CPRB NO ANO CALENDÁRIO SUBSEQUENTE. (SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 262/2024) ----- PÁG. 703

DEPENDÊNCIA A SUBSTÂNCIAS ALCOÓLICAS - PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - REINTEGRAÇÃO - DECISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PROCESSO TRT/ROT Nº 0010047-46.2020.5.03.0059

Recorrentes: (1) MGS Minas Gerais Administração e Serviços SA

(2) Fund Centro Hematologia e Hemoterapia de Minas Gerais

Recorridos: Lindomar Sergio da Silva, MGS Minas Gerais Administração e Serviços SA, Fund Centro Hematologia e Hemoterapia de Minas Gerais

Relator: Oswaldo Tadeu Barbosa Guedes

E M E N T A

DEPENDÊNCIA A SUBSTÂNCIAS ALCOÓLICAS. PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO. A dispensa do trabalhador que sofre de dependência a substâncias alcoólicas é presumidamente discriminatória, a teor da Súmula 443 do TST, e encontra vedação na Lei 9.029/1995. Nesse contexto de fragilidade da saúde do obreiro, decorrente da dependência química reconhecida como doença pela Organização Mundial de Saúde, não se consideram comportamentos desidiosos eventuais faltas ou ausências injustificadas do posto de trabalho em parte da jornada, que, em situações ordinárias, embasariam a dispensa por justa causa com fundamento no art. 482, "e" da CLT. Portanto, a ruptura do pacto laboral por justo motivo com base nesse argumento constitui ato nulo e acarreta a reintegração do trabalhador e pagamento dos respectivos salários.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recursos Ordinários, oriundos da 2ª Vara do Trabalho de Governador Valadares, em que figuram, como recorrentes, (1) MGS MINAS GERAIS ADMINISTRACAO E SERVICOS S.A. e (2) FUND CENTRO HEMATOLOGIA E HEMOTERAPIA DE MINAS GERAIS, e, como recorridos, LINDOMAR SERGIO DA SILVA e OS MESMOS.

R E L A T Ó R I O

O Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Governador Valadares, pela sentença de f. 195/205 (ID. 06c4e2f), rejeitou as preliminares e impugnações, afastou prescrição alegada e julgou procedentes os pedidos elencados na petição inicial para reverter a dispensa por justa causa aplicada ao reclamante, ratificar a sua reintegração ao emprego e condenar a 1ª reclamada, com a responsabilidade subsidiária da 2ª reclamada, a pagar as parcelas especificadas no dispositivo.

A 2ª reclamada interpôs recurso ordinário às f. 230/234 (ID. 7a91dcb).

Insurge-se contra a responsabilidade subsidiária que lhe foi imputada.

A 1ª reclamada também recorreu (f. 235/242 - ID. 0712dc7). Pretende a reforma da sentença no que diz respeito ao efeito suspensivo da tutela provisória deferida e reintegração e pagamento de salários.

O depósito recursal e o recolhimento das custas processuais foram comprovados pela 1ª reclamada às f. 243/246 (IDs ee57f0f e 0feca57).

O reclamante apresentou contrarrazões às f. 250/255 (ID. Bc33d00).

Às f. 256/260, o reclamante juntou os documentos de advertência (ID. B222eb1) e suspensão disciplinar (ID. 5aaef9c) aplicados pela reclamada.

Sobre os referidos documentos, a 1ª reclamada se manifestou às f. 263 /264 (ID. e931963).

É o relatório

FUNDAMENTAÇÃO**VOTO****JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE**

Conheço dos recursos interpostos porque foram atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Inverto a ordem de apreciação dos recursos em razão da prejudicialidade da matéria abordada no recurso da 1ª reclamada em relação àquela tratada no apelo da 2ª reclamada.

JUÍZO DE MÉRITO**REVERSÃO DA JUSTA CAUSA - REINTEGRAÇÃO - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Não se conforma a 1ª reclamada com a reversão da justa causa e determinação de reintegração do reclamante ao emprego, reconhecidas pelo Juízo de Origem. Aduz que a justa causa aplicada decorreu do comportamento desidioso do obreiro, considerando que se ausentou do local de trabalho nos dias 25 e 26 de março. Afirma que o recorrido possui histórico de funcional de medidas disciplinares, com 3 advertências e uma suspensão, sendo certo que duas dessas medidas tiveram por causa o abandono do posto de trabalho e, outra, por falta, sem justificativas. Assevera que o reclamante é reincidente na prática de abandono do posto de

trabalho e que foi observada a gradação pedagógica na aplicação das penalidades. Alega que não houve dispensa discriminatória porque não tinha conhecimento da doença do reclamante. Acrescenta que não se há falar em direito à reintegração porque a alegada doença não tem relação com o trabalho.

Examina-se.

Na petição inicial, alegou o reclamante que sua dispensa foi discriminatória por sofrer de alcoolismo.

Pois bem.

A Lei 9.029/1995 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. O mesmo diploma legal dispõe que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório faculta ao empregado pleitear a sua reintegração aos quadros funcionais da reclamada, com ressarcimento integral do período de afastamento ou a percepção em dobro da remuneração do mesmo período (art. 4º).

Lado outro, de acordo como o entendimento consubstanciado pela Súmula 443 do TST, presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, gerando para o empregado o direito à reintegração no emprego.

Conclui-se, por conseguinte, que não é qualquer doença que gera a presunção de dispensa discriminatória, mas apenas as patologias que suscitem a segregação social do paciente, em razão principalmente do medo de contágio pelas outras pessoas, ou da dificuldade do empregado se realocar no mercado de trabalho, em função do preconceito e do desconhecimento acerca da enfermidade.

Feitos esses esclarecimentos, não há dúvidas de que a Síndrome de Dependência ao Alcool, catalogada pela OMS - Organização Mundial de Saúde como doença desde 1967, se insere dentre as enfermidades que geram estigma e preconceito sociais.

Suas repercussões podem ser profundamente negativas na vida do indivíduo, tanto na esfera pessoal quanto na profissional, quando não compreendida como enfermidade, além da possibilidade de desencadear outras doenças até mesmo letais. Sobre esses aspectos, já há muito tempo a jurisprudência vêm distinguindo a Síndrome da Dependência ao Alcool da embriaguez habitual ou em serviço, tipificada na alínea "f" do art. 482 da CLT como motivo para dispensa por justa causa.

Sobre a matéria, o seguinte aresto do c. TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO - JULGAMENTO EXTRA PETITA. Estando a decisão restrita ao que foi expressamente pleiteado, não há falar em inépcia da inicial ou julgamento extra petita. Ademais, no processo trabalhista, basta que o reclamante explicito o fato jurídico, nos termos do artigo 840, § 1º, da CLT, mediante breve exposição, sendo que o enquadramento legal é prerrogativa do Juízo (*iura novit curia*). Ou seja, cabe ao reclamante dizer os fatos, e ao juiz, aplicar o direito ao caso concreto, como ocorreu na oportunidade em que o juízo de origem entendeu pela reintegração. **NULIDADE DO ATO DE DISPENSA - ALCOOLISMO CRÔNICO – NÃO CONFIGURAÇÃO DE FALTA GRAVE - ARTIGO 482, ALÍNEA F, DA CLT.** Esta Eg. Corte vem decidindo pela não configuração do alcoolismo crônico como falta grave descrita no art. 482, f, da CLT, por ser enfermidade registrada na Classificação Internacional das Doenças como transtorno mental e comportamental (CID 10, F.10) Assim, correta a decisão regional que manteve a nulidade do ato de dispensa. Precedentes. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (AIRR-1358-78.2012.5.15.0117, Rel. Ministro João Pedro Silvestrin, 8ª Turma, Pub. 12.12.2014) (Destaques acrescidos)

A documentação coligida aos autos comprova a dependência química do reclamante, mesmo porque não teve sua credibilidade afastada por outras provas.

O documento de f. 18 (ID. de3ecab), emitido em 23.4.2019, pela psiquiatra Pollyanna Karla Barbosa, exatamente no dia em que o reclamante foi dispensado, noticia que ele estava "em bom estado de saúde mental e apto para ingressar em comunidade terapêutica" (Destaques acrescidos).

Já no documento de f. 19 (ID. de3ecab), a assistente social da Associação de Acolhimento aos Dependentes Químicos e Familiares - ESPAÇO DE SOBRIEDADE E PAZ declara que o reclamante foi acolhido naquela comunidade em 27.5.2019.

De fato, o reclamante foi internado na clínica, conforme declaração de f. 50 (ID. Cb7869c), emitido em 5.2.2020, pelo psicólogo Luiz Guilherme Silva Fernandes, **em que informa a internação para tratamento de dependência química** desde 27.5.2019. A permanência do reclamante no local, portanto, **foi de mais de 8 meses.**

Nesse interregno, o reclamante também esteve afastado de suas atividades laborais pelo INSS, como revelam os documentos de f. 46/49 (IDs 755adbd, 918b76a e 621d878).

É importante registrar que a aptidão para o trabalho atestada pelo exame periódico de f. 133 (ID. b85a6aa), realizado em 3.4.2019, não tem o condão de afastar a condição do obreiro de dependente de substância alcohólica.

A internação por quase 9 meses em clínica terapêutica para o tratamento de dependência química, devidamente comprovada, concomitante ao afastamento deferido pelo órgão previdenciário, não deixa dúvidas sobre o quadro de saúde do reclamante.

Note-se que, em termos processuais, a presunção de dispensa discriminatória, nos termos da Súmula 443 do TST, implica na inversão do ônus probatório, de modo que competia à reclamada comprovar que efetivamente não tinha conhecimento da dependência do reclamante às substâncias alcoólicas, mas dele não se desincumbiu.

Por outro lado, o depoimento da única testemunha ouvida nos autos, indicada pelo próprio reclamante, Roberto José Tavares, f. 193 (ID. 0c4d692) não é capaz de afastar a presunção de dispensa discriminatória porque, embora tenha dito que "não sabia que o reclamante tinha problema com alcoolismo ou que fazia tratamento contra a doença", o autor informou fazer tratamento para o Alcoolismo desde 2016.

Além disso, o comprovante de atendimento do reclamante pelo SUS, em Governador Valadares, na data de 15.1.2019 e o respectivo receituário (f. 14/17 - ID. eb43672), foram assinados pela mesma psiquiatra Pollyanna Karla Barbosa que atestou a sua aptidão para o ingresso em comunidade terapêutica (f. 18).

Essa documentação revela, inclusive, o uso de medicação controlada pelo reclamante, conforme documento de f. 16.

Diante do conjunto probatório produzido, subsiste a tese obreira de dispensa discriminatória. Logo, não prospera a tese obreira de dispensa discriminatória.

Ressalte-se que, nesse contexto de fragilidade da saúde do obreiro, decorrente da dependência química, não se pode interpretar como desídia o abandono do posto de trabalho em parte das jornadas em 2 dias (23 de outubro e 3 de dezembro) e falta em 1 dia (24 de outubro), no ano de 2018. Do mesmo modo, deve ser compreendido o abandono do posto de trabalho em parte das jornadas dos dias 25 e 26 de março de 2019.

Convém pontuar que o reclamante trabalha para a reclamada desde 1.12.2004, como notícia o documento de registro de empregado de f. 100 (ID. e2762580), ou seja, há mais de 15 anos, e, segundo seu depoimento, passou a sofrer de dependência às substâncias alcoólicas em 2016.

Portanto, a falta e o abandono de posto de trabalho, ainda que injustificados, não se amoldam, na hipótese à conduta de desídia tipificada no art. 482, "e", da CLT. No mesmo sentido, a seguinte decisão do c. TST:

RECURSO DE REVISTA. ALCOOLISMO. INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE.

Prevalece nesta Corte Superior entendimento de que o alcoolismo crônico é visto, atualmente, como doença, o que requer tratamento, e não punição. Nesse contexto, as reiteradas faltas injustificadas ao serviço e mesmo às sessões de tratamento, consideradas como conduta desregrada pelo requerente, estavam associadas à dependência alcoólica de que era vítima. Recurso de revista conhecido e provido. (RR1707-91.2013.5.09.0124, Rel. Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Pub. 10.06.2016) (Destaques acrescidos)

Por derradeiro, se não há motivos que ensejem a dispensa por justa causa, a proteção do emprego, em casos tais, tem por fundamentos, além da já analisada Lei 9.029/1995, que veda qualquer tipo de discriminação ao trabalhador, os princípios da dignidade da pessoa humana e o do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da Constituição Federal), e a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, conforme art. 3º, I, também da Carta Magna.

Assim, com fundamento nos dispositivos legais e constitucionais analisados, bem como na Súmula 443 do TST, a invalidade do ato da dispensa, a conseqüente reintegração ao emprego e o pagamento dos salários são medidas que se impõem.

Nego provimento ao recurso.

EFEITO SUSPENSIVO DA TUTELA PROVISÓRIA

Requer a demandada a atribuição de efeito suspensivo ao presente recurso, com fulcro na Súmula 414 do TST, afim de que seja afastada a reintegração do reclamante.

Alega que o empregado público celetista não possui estabilidade no emprego, conforme art. 41 da Constituição Federal.

Não lhe assiste razão.

A regra do sistema recursal trabalhista é o efeito meramente devolutivo (art. 899 da CLT).

Assim, apenas em casos excepcionais se justifica a suspensão do processo, o que não ocorreu na hipótese dos autos, por não se verificar flagrante e afronta ao direito, ilegalidade, decisão prolatada com abuso do poder, ou mesmo emergente dano grave ou de difícil reparação, supostos que garantiriam a entrada no veio suspensivo, segundo reconhece autorizada jurisprudência no estuário Trabalhista.

O art. 1.012, §1º, inciso V, § 3º, inciso I, e §4º do CPC, aplicável subsidiariamente ao Processo do Trabalho, por força do disposto no art. 769 da CLT, dispõe o seguinte:

Art. 1.012. A apelação terá efeito suspensivo.

§ 1º Além de outras hipóteses previstas em lei, começa a produzir efeitos imediatamente após a sua publicação a sentença que:

.....
V - confirma, concede ou revoga tutela provisória

.....
§ 3º O pedido de concessão de efeito suspensivo nas hipóteses do § 1º poderá ser formulado por requerimento dirigido ao:

I - tribunal, no período compreendido entre a interposição da apelação e sua distribuição, ficando o relator designado para seu exame preventivo para julgá-la;

.....
§ 4º Nas hipóteses do § 1º, a eficácia da sentença poderá ser suspensa pelo relator se o apelante demonstrar a probabilidade de provimento do recurso ou se, sendo relevante a fundamentação, houver risco de dano grave ou de difícil reparação.

O item I da Súmula 414 prevê, por sua vez, que:

A tutela provisória concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. É admissível a obtenção de efeito suspensivo ao recurso ordinário mediante requerimento dirigido ao tribunal, ao relator ou ao presidente ou ao vice-presidente do tribunal recorrido, por aplicação subsidiária ao processo do trabalho do artigo 1.029, § 5º, do CPC de 2015.

Na hipótese dos autos, em que pesem as ilações da reclamada, esta não alegou, tampouco comprovou a existência de *periculum in mora* ou *fumus boni iuris*, requisitos indispensáveis à concessão de efeito suspensivo ao apelo, nos termos do § 4º do art. 1012 do CPC.

Além disso, a reintegração ao emprego do reclamante justifica-se em razão da presunção de dispensa discriminatória do reclamante, e não em decorrência de estabilidade por ser empregado público.

Provimento negado.

RECURSO DO HEMOMINAS RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

Sem razão o 2º reclamado, Hemominas, em pugnar pelo afastamento de sua responsabilidade subsidiária pelo adimplemento das parcelas deferidas ao reclamante, conforme decidido pelo juízo a quo.

Com efeito, é incontroverso nos autos que o reclamante, é empregado da 1ª reclamada, MGS - Minas Gerais Administração e Serviços S.A., e presta serviços em benefício do 2º reclamado, Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia de Minas Gerais - Hemominas - Governador Valadares.

O documento de registro de empregado de f. 100 (ID. e276258) comprova que a prestação de serviço ocorria no Hemominas.

Nesse contexto, não há dúvidas de que o Hemominas assumiu a posição de tomador dos serviços prestados pelo reclamante, figurando como beneficiário da mão-de-obra do autor.

Pois bem.

O Excelso STF, em 24.11.2010, julgou procedente o pedido formulado na ADC nº 16, para declarar a constitucionalidade do artigo 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93, dispositivo que afasta a responsabilidade da Administração Pública pelo pagamento dos encargos trabalhistas inadimplidos por empresa contratada.

A princípio, poder-se-ia entender que tal declaração de constitucionalidade inviabilizaria, em toda e qualquer hipótese, a responsabilização da Administração Pública, como tomadora de serviços, instituindo, dessa forma, uma espécie de irresponsabilidade objetiva.

Contudo, o próprio STF, ao prolatar a mencionada decisão, ressaltou a possibilidade de a Justiça do Trabalho constatar, no caso concreto, a culpa in vigilando da Administração Pública e, diante disso, atribuir responsabilidade ao ente público pelas obrigações trabalhistas não observadas pela empregadora.

De fato, a própria Lei nº 8.666/93 impõe à Administração Pública o dever de fiscalizar a execução dos contratos administrativos, conforme se extrai de seu artigo 58, III, que, assim, dispõe:

Art. 58. O regime jurídico dos contratos administrativos instituído por esta Lei confere à Administração, em relação a eles, a prerrogativa de:

.....
III - fiscalizar lhes a execução.

E, nesse sentido, o artigo 67, *caput* e § 1º, do mesmo diploma legal, também, determina:

Art. 67. A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.

§ 1º O representante da Administração anotará em registro próprio todas as ocorrências relacionadas com a execução do contrato, determinando o que for necessário à regularização das faltas ou defeitos observados.

Nesse raciocínio, o Pleno do C. TST, em sessão do dia 24.5.2011, acrescentou à Súmula nº 331 o item V, que assim dispõe:

Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade

não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

Destarte, não se transfere à Administração Pública, automaticamente e a priori, a responsabilidade pelo pagamento das verbas suprimidas dos empregados daquela, mas, apenas, quando constatada a omissão e a existência de culpa na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora.

Na mesma linha, no exame Tema nº 246 de repercussão geral, nos autos do RE nº 760.931, o STF firmou a seguinte tese:

"o inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei 8.666/93".

Também, a Tese Jurídica Prevalente nº 23, editada pelo Pleno deste Tribunal Regional, resultante do julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 0011608-93-2017-5-03-0000, que, assim dispõe:

"Responsabilidade subsidiária. Terceirização. Ente Público. Fiscalização. Ônus da prova. É do ente público o ônus da prova quanto à existência de efetiva fiscalização dos contratos de trabalho de terceirização, para que não lhe seja imputada a responsabilidade subsidiária". (RA 111/2018, data da disponibilização: DEJT/TRT3/Cad. Jud. 16, 17 e 18.07.2018).

Todavia, no caso dos autos, verifico que o 2º reclamado não produziu nos autos quaisquer provas de que tenha cuidado do seu dever de vigilância, exercendo efetiva fiscalização do cumprimento das obrigações legais e contratuais da prestação de serviços.

E, sob a ótica ora uniformizada, retoma-se o entendimento que há muito vinha sendo adotado, no sentido de que o tomador, ainda que órgão pertencente à Administração Pública, responde subsidiariamente pelos créditos trabalhistas dos empregados da empresa prestadora, seja em razão da má escolha ou da ausência de fiscalização na execução do contrato, configurando culpa *in eligendo* e *in vigilando*, seja, ainda, pela previsão constitucional da responsabilidade objetiva das pessoas jurídicas de direito público e das de direito privado prestadoras de serviços públicos (art. 37, inciso XXII, § 6º, da CR).

Assim, subsiste a responsabilidade acessória do tomador dos serviços quando se descumprir a obrigação de zelar pelo efetivo cumprimento dos direitos trabalhistas do empregado da fornecedora de mão-de-obra que esteve a lhe prestar serviços, ou de qualquer outro dever legal.

Efetivamente, não demonstrou o Ente Público, por meio idôneo e previsto na Lei de Licitações, o cumprimento de seu dever legal, negligenciando na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas elementares, motivo pelo qual não pode ser afastado o reconhecimento de seu dever de reparar o dano perpetrado aos empregados da empresa inadimplente, atraindo a sua responsabilização subsidiária, e aí se incluindo todas as parcelas objeto da condenação, inclusive as parcelas de natureza indenizatória eventualmente deferidas.

Nesse sentido está o item VI da Súmula 331 do TST, segundo o qual "A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação".

Por todo o exposto, nego provimento ao apelo.

Conclusão

Conheço dos recursos ordinários interpostos e, no mérito, nego-lhes provimento.

Acórdão

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua 5ª Turma, em Sessão Ordinária Virtual, realizada em **20, 21 e 22 de outubro de 2020**, à unanimidade, **em conhecer** dos recursos ordinários interpostos e, no mérito, por maioria de votos, **em negar-lhes provimento**, vencido o Exmo. Juiz Convocado Mauro César Silva.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Desembargadores Oswaldo Tadeu Barbosa Guedes (Presidente e Relator), Paulo Maurício Ribeiro Pires (2º votante) e o Exmo. Juiz Convocado Mauro César Silva (3º votante, substituindo o Exmo. Desembargador Manoel Barbosa da Silva, em gozo de férias regimentais).

Presente a Representante do Ministério Público do Trabalho, Dra. Maria Helena da Silva Guthier.

Secretária: Rosemary Gonçalves da Silva Guedes.

OSWALDO TADEU BARBOSA GUEDES
Desembargador Relator

(TRT/3º R./ART., Pje, 24.10.2020)

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA - CPRB - ADICIONAL SOBRE A COFINS-IMPORTAÇÃO - REGIME DE TRANSIÇÃO - ATUALIZAÇÃO DOS BENS IMÓVEIS - REVOGAÇÕES E ALTERAÇÕES

LEI Nº 14.973, DE 16 DE SETEMBRO DE 2024.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Presidente da República, por meio da Lei nº 14.973/2024, além de tratar de vários assuntos estabelece as regras de transição para o fim da CPRB e do adicional da COFINS-Importação, a possibilidade de atualização para valor do mercado dos bens imóveis declarados pelas pessoas físicas e jurídicas, revoga e altera alguns dispositivos de lei.

Quanto às regras de transição da CRPB, temos:

- até 31.12.2024: as empresas que já constavam no rol das atividades permitidas para a opção pela CPRB continuarão o seu recolhimento nos mesmos moldes previstos;
- de 1º.01.2025 até 31.12.2025: 80% das alíquotas estabelecidas para CPRB + 25% da alíquota da contribuição previdenciária patronal incidente sobre a folha de pagamento;
- de 1º.01.2026 até 31.12.2026: 60% das alíquotas estabelecidas para CPRB + 50% da alíquota da contribuição previdenciária patronal incidente sobre a folha de pagamento;
- de 1º.01.2027 até 31.12.2027: 40% das alíquotas estabelecidas para CPRB + 75% da alíquota da contribuição previdenciária patronal incidente sobre a folha de pagamentos, - a partir de 1º/01/2028, a CPRB será extinta.

Durante o período de transição, para fins de cálculo do valor devido sob o regime da substituição parcial, a contribuição previdenciária patronal, incidente sobre a folha de salários, não incidirá sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas a título de décimo terceiro salário.

A empresa que optar por contribuir pela desoneração parcial deverá firmar termo de compromisso de manter em seus quadros funcionais, ao longo de cada ano-calendário, quantitativo médio de empregados igual ou superior a 75% da média do ano-calendário imediatamente anterior.

Consultoria: Lélida Maria da Silva.

Estabelece regime de transição para a contribuição substitutiva prevista nos arts. 7º e 8º da Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011, e para o adicional sobre a Cofins-Importação previsto no § 21 do art. 8º da Lei nº 10.865, de 30 de abril de 2004; altera as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.742, de 7 de dezembro de 1993, 10.522, de 19 de julho de 2002, 10.779, de 25 de novembro de 2003, 10.865, de 30 de abril de 2004, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, e 13.988, de 14 de abril de 2020; e revoga dispositivos dos Decretos-Lei nºs 1.737, de 20 de dezembro de 1979, e 2.323, de 26 de fevereiro de 1987, e das Leis nºs 9.703, de 17 de novembro de 1998, e 11.343, de 23 de agosto de 2006, e a Lei nº 12.099, de 27 de novembro de 2009.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

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

CAPÍTULO I DAS DESONERAÇÕES

Art. 1º A Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 7º Até 31 de dezembro de 2024, poderão contribuir, com aplicação das alíquotas previstas no art. 7º-A, sobre o valor da receita bruta, excluídos as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, em substituição total às contribuições previstas nos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991:

.....
§ 9º

.....
II - para as obras matriculadas no Cadastro Específico do INSS (CEI) no período compreendido entre 1º de abril de 2013 e 31 de maio de 2013, o recolhimento da contribuição previdenciária deverá ocorrer na forma do *caput* e do art. 9º-A, até o seu término, observado o disposto no art. 9º-B;

III - para as obras matriculadas no Cadastro Específico do INSS (CEI) no período compreendido entre 1º de junho de 2013 e 31 de outubro de 2013, o recolhimento da contribuição previdenciária poderá ocorrer tanto na forma do *caput* e do art. 9º-A como na forma dos incisos I e III do *caput* do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, observado o disposto no art. 9º-B;

IV - para as obras matriculadas no Cadastro Específico do INSS (CEI) no período compreendido entre 1º de novembro de 2013 e 30 de novembro de 2015, o recolhimento da contribuição previdenciária deverá ocorrer na forma do *caput* e do art. 9º-A, até o seu término, observado o disposto no art. 9º-B;

V - no cálculo da contribuição incidente sobre a receita bruta, serão excluídas da base de cálculo, observado o disposto no art. 9º, as receitas provenientes das obras cujo recolhimento da contribuição tenha ocorrido exclusivamente na forma dos incisos I e III do *caput* do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; e

VI - para obras matriculadas no Cadastro Específico do INSS (CEI) a partir de 1º de dezembro de 2015, a contribuição previdenciária poderá incidir sobre a receita bruta, na forma do *caput* e do art. 9º-A, ou sobre a folha de pagamento, na forma prevista nos incisos I a III do *caput* do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, de acordo com a opção, até o seu término, observado o disposto no art. 9º-B.

§ 10. A opção a que se refere o inciso III do § 9º será exercida de forma irretroatável mediante o recolhimento, até o prazo de vencimento, da contribuição previdenciária na sistemática escolhida, relativa a junho de 2013, e será aplicada até o término da obra, observado o disposto no art. 9º-B.

....." (NR)

"Art. 8º Até 31 de dezembro de 2024, poderão contribuir, com aplicação das alíquotas previstas no art. 8º-A, sobre o valor da receita bruta, excluídos as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, em substituição total às contribuições previstas nos incisos I e III do *caput* do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991:

....." (NR)

"Art. 9º

.....

§ 16. Para as empresas relacionadas no inciso IV do *caput* do art. 7º, a opção dar-se-á por obra de construção civil e será manifestada mediante o pagamento da contribuição incidente sobre a receita bruta relativa à competência de cadastro no Cadastro Específico do INSS (CEI) ou à primeira competência subsequente para a qual haja receita bruta apurada para a obra, e será irretroatável até o seu encerramento, observado o disposto nos arts. 9º-A e 9º-B.

....." (NR)

"Art. 9º-A. Nos exercícios de 2025 a 2027, as empresas referidas nos arts. 7º e 8º desta Lei poderão contribuir sobre o valor da receita bruta, excluídos as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, em substituição parcial às contribuições previstas nos incisos I e III do *caput* do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, sendo tributadas de acordo com as seguintes proporções:

I - de 1º de janeiro até 31 de dezembro de 2025:

a) 80% (oitenta por cento) das alíquotas estabelecidas nos arts. 7º-A e 8º-A desta Lei; e

b) 25% (vinte e cinco por cento) das alíquotas previstas nos incisos I e III do *caput* do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - de 1º de janeiro até 31 de dezembro de 2026:

a) 60% (sessenta por cento) das alíquotas previstas nos arts. 7º-A e 8º-A desta Lei; e

b) 50% (cinquenta por cento) das alíquotas previstas nos incisos I e III do *caput* do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; e

III - de 1º de janeiro até 31 de dezembro de 2027:

a) na proporção de 40% (quarenta por cento) das alíquotas previstas nos arts. 7º-A e 8º-A desta

Lei; e

b) 75% (setenta e cinco por cento) das alíquotas previstas nos incisos I e III do *caput* do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

§ 1º A partir de 1º de janeiro de 2025 até 31 de dezembro de 2027, para fins de cálculo do valor devido sob o regime da substituição parcial de que trata o *caput* deste artigo, as contribuições previstas nos incisos I e III do *caput* do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, não incidirão sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas a título de décimo terceiro salário.

§ 2º A partir de 1º de janeiro de 2025 até 31 de dezembro de 2027, o valor da contribuição calculada nos termos do inciso II do § 1º do art. 9º será acrescido do montante resultante da aplicação das proporções a que se referem a alínea "b" do inciso I, a alínea "b" do inciso II e a alínea "b" do inciso III do *caput* deste artigo."

"Art. 9º-B. A partir de 1º de janeiro de 2028, as obras de construção civil ainda não encerradas deverão passar a recolher as contribuições nos termos dos incisos I e III do *caput* do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991."

Art. 2º O art. 8º da Lei nº 10.865, de 30 de abril de 2004, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 8º

.....

§ 21. Até 31 de dezembro de 2024, as alíquotas da Cofins-Importação de que trata este artigo ficam acrescidas de 1 (um) ponto percentual na hipótese de importação dos bens classificados na Tipi, aprovada pelo Decreto nº 11.158, de 29 de julho de 2022, nos códigos:

.....

§ 21-A. O acréscimo percentual nas alíquotas da Cofins-Importação de que trata o § 21 deste artigo será de:

I - 0,8% (oito décimos por cento) de 1º de janeiro até 31 de dezembro de 2025;

II - 0,6% (seis décimos por cento) de 1º de janeiro até 31 de dezembro de 2026; e

III - 0,4% (quatro décimos por cento) de 1º de janeiro até 31 de dezembro de 2027.

....." (NR)

Art. 3º O art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 22.

.....

§ 17. A alíquota da contribuição prevista no inciso I do *caput* deste artigo, para os Municípios enquadrados nos coeficientes inferiores a 4,0 (quatro inteiros) da tabela de faixas de habitantes do § 2º do art. 91 da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966, será de:

I - 8% (oito por cento) até 31 de dezembro de 2024;

II - 12% (doze por cento) em 2025;

III - 16% (dezesesseis por cento) em 2026; e

IV - 20% (vinte por cento) a partir de 1º de janeiro de 2027.

§ 18. Para fins de aproveitamento das alíquotas reduzidas de que trata o § 17, o Município deverá estar em situação de regularidade quanto ao disposto no art. 60 da Lei nº 9.069, de 29 de junho de 1995." (NR)

Art. 4º A partir de 1º de janeiro de 2025 até 31 de dezembro de 2027, a empresa que optar por contribuir nos termos dos arts. 7º a 9º da Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011, deverá firmar termo no qual se compromete a manter, em seus quadros funcionais, ao longo de cada ano-calendário, quantitativo médio de empregados igual ou superior a 75% (setenta e cinco por cento) do verificado na média do ano-calendário imediatamente anterior.

§ 1º Em caso de inobservância do disposto no *caput*, a empresa não poderá usufruir da contribuição sobre a receita bruta, a partir do ano-calendário subsequente ao descumprimento, hipótese em que se aplicam as contribuições previstas nos incisos I e III do *caput* do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, à alíquota de 20% (vinte por cento).

§ 2º O disposto neste artigo será disciplinado em ato do Poder Executivo.

Art. 5º A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil poderá disciplinar o disposto nesta Lei.

CAPÍTULO II DA ATUALIZAÇÃO DE BENS IMÓVEIS

Art. 6º A pessoa física residente no País poderá optar por atualizar o valor dos bens imóveis já informados em Declaração de Ajuste Anual (DAA) apresentada à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil para o valor de mercado e tributar a diferença para o custo de aquisição, pelo Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas (IRPF), à alíquota definitiva de 4% (quatro por cento).

§ 1º A opção pela tributação deve ser realizada na forma e no prazo definidos pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e o pagamento do imposto deve ser feito em até 90 (noventa) dias contados a partir da publicação desta Lei.

§ 2º Os valores decorrentes da atualização tributados na forma prevista neste artigo:

I - serão considerados como acréscimo patrimonial na data em que o pagamento do imposto for efetuado;

II - deverão ser incluídos na ficha de bens e direitos da DAA relativa ao ano-calendário de 2024 como custo de aquisição adicional do respectivo bem imóvel.

Art. 7º A pessoa jurídica poderá optar por atualizar o valor dos bens imóveis constantes no ativo permanente de seu balanço patrimonial para o valor de mercado e tributar a diferença para o custo de aquisição, pelo Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas (IRPJ) à alíquota definitiva de 6% (seis por cento) e pela Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) à alíquota de 4% (quatro por cento).

§ 1º A opção pela tributação deve ser realizada na forma e no prazo definidos pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e o pagamento do imposto deve ser feito em até 90 (noventa) dias contados a partir da publicação desta Lei.

§ 2º Os valores decorrentes da atualização tributados na forma prevista neste artigo não poderão ser considerados para fins tributários como despesa de depreciação da pessoa jurídica.

Art. 8º No caso de alienação ou baixa de bens imóveis sujeitos à atualização de que tratam os arts. 6º e 7º antes de decorridos 15 (quinze) anos após a atualização, o valor do ganho de capital deverá ser calculado considerando a seguinte fórmula:

$GK = \text{valor da alienação} - [CAA + (DTA \times \%)]$

GK = ganho de capital

CAA = custo do bem imóvel antes da atualização

DTA = diferencial de custo tributado a título de atualização

% = percentual proporcional ao tempo decorrido da atualização até a venda, conforme parágrafo único deste artigo

Parágrafo único. Os percentuais proporcionais ao tempo decorrido da atualização até a venda são:

I - 0% (zero por cento), caso a alienação ocorra em até 36 (trinta e seis) meses da atualização;

II - 8% (oito por cento), caso a alienação ocorra após 36 (trinta e seis) meses e até 48 (quarenta e oito) meses da atualização;

III - 16% (dezesesseis por cento), caso a alienação ocorra após 48 (quarenta e oito) meses e até 60 (sessenta) meses da atualização;

IV - 24% (vinte e quatro por cento), caso a alienação ocorra após 60 (sessenta) meses e até 72 (setenta e dois) meses da atualização;

V - 32% (trinta e dois por cento), caso a alienação ocorra após 72 (setenta e dois) meses e até 84 (oitenta e quatro) meses da atualização;

VI - 40% (quarenta por cento), caso a alienação ocorra após 84 (oitenta e quatro) meses e até 96 (noventa e seis) meses da atualização;

VII - 48% (quarenta e oito por cento), caso a alienação ocorra após 96 (noventa e seis) meses e até 108 (cento e oito) meses da atualização;

VIII - 56% (cinquenta e seis por cento), caso a alienação ocorra após 108 (cento e oito) meses e até 120 (cento e vinte) meses da atualização;

IX - 62% (sessenta e dois por cento), caso a alienação ocorra após 120 (cento e vinte) meses e até 132 (cento e trinta e dois) meses da atualização;

X - 70% (setenta por cento), caso a alienação ocorra após 132 (cento e trinta e dois) meses e até 144 (cento e quarenta e quatro) meses da atualização;

XI - 78% (setenta e oito por cento), caso a alienação ocorra após 144 (cento e quarenta e quatro) meses e até 156 (cento e cinquenta e seis) meses da atualização;

XII - 86% (oitenta e seis por cento), caso a alienação ocorra após 156 (cento e cinquenta e seis) meses e até 168 (cento e sessenta e oito) meses da atualização;

XIII - 94% (noventa e quatro por cento), caso a alienação ocorra após 168 (cento e sessenta e oito) meses e até 180 (cento e oitenta) meses da atualização;

XIV - 100% (cem por cento), caso a alienação ocorra após 180 (cento e oitenta) meses da atualização.

CAPÍTULO III

DO REGIME ESPECIAL DE REGULARIZAÇÃO GERAL DE BENS CAMBIAL E TRIBUTÁRIA (RERCT-GERAL)

Art. 9º É instituído o Regime Especial de Regularização Geral de Bens Cambial e Tributária (RERCT-Geral), para declaração voluntária de recursos, bens ou direitos de origem lícita, não declarados ou declarados com omissão ou incorreção em relação a dados essenciais, mantidos no Brasil ou no exterior, ou repatriados por residentes ou domiciliados no País, conforme a legislação cambial ou tributária, nos termos e condições desta Lei.

Parágrafo único. O prazo para adesão ao RERCT-Geral é de 90 (noventa) dias, a partir da data de publicação desta Lei, a qual deve ser realizada mediante declaração voluntária da situação patrimonial em 31 de dezembro de 2023 e pagamento de imposto e multa.

Art. 10. Aplica-se ao RERCT-Geral o disposto nos §§ 9º, 10, 12 e 13 do art. 4º, no art. 5º, no art. 6º, nos §§ 1º e 2º do art. 7º, no art. 8º e no art. 9º da Lei nº 13.254, de 13 de janeiro de 2016, com as seguintes alterações:

I - as referências a "31 de dezembro de 2014" constantes da referida Lei, para "31 de dezembro de 2023";

II - as referências a "último dia útil do mês de dezembro de 2014" constantes da referida Lei, para "último dia útil do mês de dezembro de 2023";

III - as referências a "ano-calendário de 2014" constantes da referida Lei, para "ano-calendário de 2023";

IV - a referência a "no ano-calendário de 2015" constante do § 7º do art. 4º da referida Lei, para "a partir do ano-calendário de 2023".

Art. 11. O RERCT-Geral aplica-se a todos os recursos, bens ou direitos de origem lícita de residentes ou domiciliados no País até 31 de dezembro de 2023, incluindo movimentações anteriormente existentes, mantidos no Brasil ou no exterior, e que não tenham sido declarados ou tenham sido declarados com omissão ou incorreção em relação a dados essenciais, como:

I - depósitos bancários, certificados de depósitos, cotas de fundos de investimento, instrumentos financeiros, apólices de seguro, certificados de investimento ou operações de capitalização, depósitos em cartões de crédito, fundos de aposentadoria ou pensão;

II - operações de empréstimo com pessoa física ou jurídica;

III - recursos, bens ou direitos de qualquer natureza decorrentes de operações de câmbio ilegítimas ou não autorizadas;

IV - recursos, bens ou direitos de qualquer natureza, integralizados em empresas brasileiras ou estrangeiras sob a forma de ações, integralização de capital, contribuição de capital ou qualquer outra forma de participação societária ou direito de participação no capital de pessoas jurídicas com ou sem personalidade jurídica;

V - ativos intangíveis disponíveis no Brasil ou no exterior de qualquer natureza, como marcas, copyright, software, know-how, patentes e todo e qualquer direito submetido ao regime de royalties;

VI - bens imóveis em geral ou ativos que representem direitos sobre bens imóveis;

VII - veículos, aeronaves, embarcações e demais bens móveis sujeitos a registro em geral, ainda que em alienação fiduciária.

Art. 12. Para adesão ao RERCT-Geral, a pessoa física ou jurídica deverá apresentar à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil declaração única de regularização específica contendo a descrição pormenorizada dos recursos, bens e direitos de qualquer natureza de que seja titular em 31 de dezembro de 2023 a serem regularizados, com o respectivo valor em real, ou, no caso de inexistência de saldo ou título de propriedade em 31 de dezembro de 2024, a descrição das condutas praticadas pelo declarante que se enquadrem nos crimes previstos no § 1º do art. 5º da Lei nº 13.254, de 13 de janeiro de 2016, e dos respectivos bens e recursos que possuiu.

§ 1º A declaração única de regularização a que se refere o *caput* deverá conter:

I - a identificação do declarante;

II - as informações fornecidas pelo contribuinte necessárias à identificação dos recursos, bens ou direitos a serem regularizados, bem como de sua titularidade e origem;

III - o valor, em real, dos recursos, bens ou direitos de qualquer natureza declarados;

IV - declaração do contribuinte de que os bens ou direitos de qualquer natureza declarados têm origem em atividade econômica lícita;

V - na hipótese de inexistência de saldo dos recursos, ou de titularidade de propriedade de bens ou direitos referidos no *caput*, em 31 de dezembro de 2024, a descrição das condutas praticadas pelo declarante que se enquadrem nos crimes previstos no § 1º do art. 5º da Lei nº 13.254, de 13 de janeiro de 2016, e dos respectivos recursos, bens ou direitos de qualquer natureza não declarados, mantidos no Brasil ou no exterior,

ainda que posteriormente repassados à titularidade ou responsabilidade, direta ou indireta, de trust de quaisquer espécies, fundações, sociedades despersonalizadas ou fideicomissos, ou dispostos mediante a entrega a pessoa física ou jurídica, personalizada ou não, para guarda, depósito, investimento, posse ou propriedade de que sejam beneficiários efetivos o interessado, seu representante ou pessoa por ele designada.

§ 2º Os recursos, bens e direitos de qualquer natureza constantes da declaração única para adesão ao RERCT-Geral deverão também ser informados na:

I - declaração retificadora de ajuste anual do imposto de renda relativa ao ano-calendário de 2024 e posteriores, no caso de pessoa física;

II - declaração retificadora da declaração de bens e capitais no exterior relativa ao ano-calendário de 2024 e posteriores, no caso de pessoa física ou jurídica, se a ela estiver obrigada;

III - escrituração contábil societária relativa ao ano-calendário da adesão e posteriores, no caso de pessoa jurídica.

§ 3º A declaração das condutas e dos bens referidos no inciso V do § 1º não implicará a apresentação das declarações previstas nos incisos I, II e III do § 2º.

§ 4º Após a adesão ao RERCT-Geral e conseqüente regularização nos termos do *caput*, a opção de repatriação pelo declarante de ativos financeiros no exterior deverá ocorrer por intermédio de instituição financeira autorizada a funcionar no País e a operar no mercado de câmbio, mediante apresentação do protocolo de entrega da declaração de que trata o *caput* deste artigo.

§ 5º A regularização de ativos mantidos em nome de interposta pessoa estenderá a ela a extinção de punibilidade prevista no § 1º do art. 5º da Lei nº 13.254, de 13 de janeiro de 2016, nas condições previstas no referido artigo.

§ 6º É a pessoa física ou jurídica que aderir ao RERCT-Geral obrigada a manter em boa guarda e ordem e em sua posse, pelo prazo de 5 (cinco) anos, cópia dos documentos que ampararam a declaração de adesão ao RERCT-Geral e a apresentá-los se e quando exigidos pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil.

§ 7º Para fins da declaração prevista no *caput*, o valor dos ativos a serem declarados deve corresponder aos valores de mercado, presumindo-se como tal:

I - para os ativos referidos nos incisos I e III do art. 11, o saldo existente em 31 de dezembro de 2023, conforme documento disponibilizado pela instituição financeira custodiante;

II - para os ativos referidos no inciso II do art. 11, o saldo credor remanescente em 31 de dezembro de 2023, conforme contrato entre as partes;

III - para os ativos referidos no inciso IV do art. 11, o valor de patrimônio líquido apurado em 31 de dezembro de 2023, conforme balanço patrimonial levantado nessa data;

IV - para os ativos referidos nos incisos V, VI e VII do art. 11, o valor de mercado apurado conforme avaliação feita por entidade especializada;

V - para os ativos não mais existentes ou que não sejam de propriedade do declarante em 31 de dezembro de 2023, o valor apontado por documento idôneo que retrate o bem ou a operação a ele referente.

Art. 13. Os bens ou direitos de qualquer natureza regularizados nos termos do art. 12 e os rendimentos, frutos e acessórios decorrentes do seu aproveitamento, no Brasil ou no exterior, obtidos a partir de 1º de janeiro de 2024, deverão ser incluídos na:

I - declaração de ajuste anual do imposto de renda relativa ao ano-calendário de 2024, ou em sua retificadora, no caso de pessoa física;

II - declaração de bens e capitais no exterior relativa ao ano-calendário de 2024, no caso de pessoa física ou jurídica, se a ela estiver obrigada;

III - escrituração contábil societária relativa ao ano-calendário da adesão e posteriores, no caso de pessoa jurídica.

Parágrafo único. No caso de bens no exterior, deve ser apresentada cópia da declaração única ao Banco Central do Brasil para fins de registro.

Art. 14. Aos rendimentos, frutos e acessórios incluídos nas declarações e regularizados pelo RERCT-Geral, aplica-se o disposto no art. 138 da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 (Código Tributário Nacional), inclusive com dispensa do pagamento de multas moratórias, se as inclusões forem feitas até o último dia do prazo para adesão do regime ou até o último dia do prazo regular de apresentação da respectiva declaração anual, o que for posterior.

Art. 15. Para fins do disposto neste Capítulo, o montante dos ativos objeto de regularização será considerado acréscimo patrimonial adquirido em 31 de dezembro de 2023, ainda que nessa data não exista saldo ou título de propriedade, na forma do inciso II do *caput* e do § 1º do art. 43 da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 (Código Tributário Nacional), sujeitando-se a pessoa, física ou jurídica, ao pagamento do imposto de renda sobre ele, a título de ganho de capital, à alíquota de 15% (quinze por cento).

§ 1º A arrecadação referida no *caput* será compartilhada com Estados e Municípios na forma estabelecida pela Constituição Federal, especialmente nos termos do que dispõe o inciso I de seu art. 159.

§ 2º Na apuração da base de cálculo do tributo de que trata o *caput*, correspondente ao valor do ativo em real, não serão admitidas deduções de espécie alguma ou descontos de custo de aquisição.

Art. 16. É facultado ao contribuinte que aderiu ao RERCT previsto na Lei nº 13.254, de 13 de janeiro de 2016, anteriormente à publicação desta Lei, complementar a declaração de que trata o art. 5º da Lei nº 13.254, de 13 de janeiro de 2016, obrigando-se, caso exerça esse direito, a pagar os respectivos imposto e multa devidos sobre o valor adicional e a observar a nova data fixada para a conversão do valor expresso em moeda estrangeira, nos termos do art. 10 deste Capítulo.

Art. 17. O contribuinte que aderir ao RERCT-Geral deverá identificar a origem dos bens e declarar que eles são provenientes de atividade econômica lícita, sem obrigatoriedade de comprovação.

§ 1º É da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, em qualquer tempo, o ônus da prova para demonstrar que é falsa a declaração prestada pelo contribuinte.

§ 2º Para efeito de interpretação do § 12 do art. 4º da Lei nº 13.254, de 13 de janeiro de 2016, nas adesões de que trata essa Lei, a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil apenas poderá intimar o optante do RERCT a apresentar documentação se houver a demonstração da presença de indícios ou outros elementos diversos da declaração prestada pelo contribuinte nos termos do *caput* deste artigo suficientes à abertura de expediente investigatório ou procedimento criminal.

§ 3º Cabe à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil demonstrar a presença dos indícios ou dos outros elementos a que se refere o § 2º deste artigo antes de expedir intimação direcionada ao contribuinte optante pelo RERCT-Geral, sob pena de nulidade.

CAPÍTULO IV DAS MEDIDAS DE DESENROLA AGÊNCIAS REGULADORAS

Art. 18. Este Capítulo altera a Lei nº 13.988, de 14 de abril de 2020, e a Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002, para aperfeiçoar os mecanismos de transação de dívidas com as autarquias e fundações públicas federais.

Art. 19. A Lei nº 13.988, de 14 de abril de 2020, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"CAPÍTULO II-A (VETADO)

Art. 15-A. (VETADO)."

"Art. 22-B. O disposto neste Capítulo também se aplica, no que couber, à dívida ativa das autarquias e das fundações públicas federais cujas inscrição, cobrança e representação incumbam à Procuradoria-Geral Federal e à Procuradoria-Geral do Banco Central e aos créditos cuja cobrança seja competência da Procuradoria-Geral da União, sem prejuízo do disposto na Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997.

Parágrafo único. Ato do Advogado-Geral da União disciplinará a transação dos créditos referidos neste artigo."

"CAPÍTULO III-A DA TRANSAÇÃO NA COBRANÇA DE RELEVANTE INTERESSE REGULATÓRIO PARA AS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS FEDERAIS

Art. 22-C. A Procuradoria-Geral Federal poderá propor aos devedores transação na cobrança da dívida ativa das autarquias e fundações públicas federais, de natureza não tributária, quando houver relevante interesse regulatório previamente reconhecido por ato do Advogado-Geral da União.

§ 1º Considera-se presente o relevante interesse regulatório quando o equacionamento de dívidas for necessário para assegurar as políticas públicas ou os serviços públicos prestados pelas autarquias e fundações públicas federais credoras.

§ 2º Ato do Advogado-Geral da União reconhecerá o relevante interesse regulatório, com base em manifestação fundamentada dos dirigentes máximos das autarquias e fundações públicas federais cujo conteúdo observará as seguintes diretrizes:

I - a delimitação, com base em critérios objetivos, do grupo ou universo de devedores alcançado, observados os princípios da isonomia e da impessoalidade, vedado o reconhecimento de relevante interesse regulatório de alcance geral;

II - a indicação dos pressupostos de fato e de direito que determinam o relevante interesse regulatório, considerando, quando possível:

a) a manutenção das atividades dos agentes econômicos regulados e do atendimento aos usuários de serviços prestados regulados pela autarquia ou fundação pública federal credora;

b) o desempenho da política pública ou dos serviços públicos regulados pela autarquia ou fundação pública federal credora;

c) a preservação da função social da regulação, em especial o seu caráter pedagógico, quando envolver multas decorrentes do exercício do poder de polícia;

d) as vantagens sociais, ambientais, econômicas, de segurança ou de saúde em substituir os meios ordinários e convencionais de cobrança pelo equacionamento das dívidas e obrigações através da transação, com a finalidade de evitar o agravamento de problema regulatório ou na prestação de serviço público;

III - o tempo necessário à execução da medida, vedado o seu reconhecimento por prazo indeterminado;

IV - a prévia elaboração de Análise de Impacto Regulatório (AIR) prevista no art. 6º da Lei nº 13.848, de 25 de junho de 2019, no caso das agências reguladoras.

Art. 22-D. A Procuradoria-Geral Federal poderá, em juízo de oportunidade e conveniência, propor a transação de que trata este Capítulo, de forma individual ou por adesão, sempre que, motivadamente, entender que a medida atende ao interesse público, vedada a apresentação de proposta de transação individual pelo devedor.

§ 1º A apresentação da proposta individual ou a solicitação de adesão do devedor à proposta suspenderá o andamento das execuções fiscais, salvo oposição justificada da Procuradoria-Geral Federal.

§ 2º Nos processos administrativos de constituição de crédito em tramitação nas autarquias e fundações públicas federais, os devedores poderão renunciar aos direitos para que os créditos sejam constituídos, inscritos em dívida ativa e incluídos na transação.

§ 3º Os seguintes compromissos adicionais serão exigidos do devedor, sem prejuízo do disposto no art. 3º desta Lei, quando for o caso:

I - manter a prestação dos serviços públicos, nos termos do ato de delegação;

II - concluir a obra de construção, total ou parcial, conservação, reforma, ampliação ou melhoramento, nos termos do ato de delegação;

III - manter a regularidade dos pagamentos à autarquia ou fundação pública federal detentora do poder concedente, nos termos do ato de delegação;

IV - apresentar à autarquia ou fundação pública federal credora plano de conformidade regulatória.

§ 4º Os prazos ou os descontos na transação de que trata este Capítulo serão definidos pela Procuradoria-Geral Federal de acordo com o grau de recuperabilidade do crédito.

§ 5º Os descontos poderão ser concedidos sobre o valor total do crédito, incluídos os acréscimos de que trata o inciso I do *caput* do art. 11 desta Lei, desde que o valor resultante da transação não seja inferior ao montante principal do crédito, assim compreendido o seu valor originário.

§ 6º A limitação prevista no inciso I do § 2º do art. 11 desta Lei e no § 5º deste artigo não se aplica à transação que envolva pagamento à vista de créditos que consistirem em multa decorrente de processo administrativo sancionador.

§ 7º O limite de que trata o inciso III do § 2º do art. 11 desta Lei poderá ser ampliado em até 12 (doze) meses adicionais quando o devedor comprovar que desenvolve projetos de interesse social vinculados à política pública ou aos serviços públicos prestados pela autarquia ou fundação pública federal credora.

Art. 22-E. Ato do Advogado-Geral da União disciplinará a transação de que trata este Capítulo."

Art. 20. A Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 2º

.....

III - estejam inscritas na dívida dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, conforme convênio firmado com a União, representada pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, nesse sentido;

IV - estejam inscritas na dívida ativa de autarquias profissionais e conselhos de classe;

V - estejam irregulares perante o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

.....

§ 2º A inclusão no Cadin far-se-á em até 30 (trinta) dias após a comunicação ao devedor da existência do débito passível de inscrição naquele Cadastro, fornecendo-se todas as informações pertinentes ao débito.

.....

§ 9º Convênio entre a União, representada pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, e os titulares dos créditos previstos nos incisos III e IV do *caput* deste artigo poderá estabelecer regras de cooperação que favoreçam a recuperação desses ativos." (NR)

"Art. 4º

.....

§ 3º A dispensa de que trata o § 1º deste artigo terá validade de 60 (sessenta) dias contados da data da consulta de inexistência de registro no Cadin." (NR)

"Art. 6º-A. A existência de registro no Cadin, quando da consulta prévia de que trata o art. 6º, constitui fator impeditivo para a realização de qualquer dos atos previstos nos incisos I, II e III do *caput* do art. 6º."

"Art. 7º-A. No caso de estado de calamidade pública reconhecido pelo governo federal, o Procurador-Geral da Fazenda Nacional e o Procurador-Geral Federal, nos limites de suas competências, poderão, em favor das pessoas físicas e jurídicas domiciliadas em área atingida:

I - suspender os prazos de inclusão de novos registros no Cadin;

II - prorrogar a dispensa de que trata o § 3º do art. 4º;

III - dispensar, nos termos do art. 6º, a consulta prévia ao Cadin em relação a auxílios e financiamentos relacionados aos esforços de superação da crise."

Art. 21. No caso das agências reguladoras, a manifestação fundamentada prevista no § 2º do art. 22-C da Lei nº 13.988, de 14 de abril de 2020, será proferida em até 180 (cento e oitenta) dias, após provocação da Procuradoria-Geral Federal.

Parágrafo único. Consideram-se agências reguladoras as autarquias e fundações públicas federais previstas nos incisos do art. 2º da Lei nº 13.848, de 25 de junho de 2019.

Art. 22. Enquanto não for proferida a manifestação a que se refere o § 2º do art. 22-C da Lei nº 13.988, de 14 de abril de 2020, limitado a 31 de dezembro de 2024, consideram-se irrecuperáveis ou de difícil recuperação os créditos, de natureza não tributária, das autarquias e fundações públicas federais inscritos em dívida ativa.

§ 1º Para os créditos a que se refere o *caput* deste artigo, a Procuradoria-Geral Federal poderá apresentar proposta de transação, individual ou por adesão, com desconto de acordo com os §§ 5º e 6º do art. 22-D da Lei nº 13.988, de 14 de abril de 2020, independentemente do reconhecimento do relevante interesse regulatório de que trata o art. 22-C daquela Lei.

§ 2º Após a apresentação da proposta de que trata o § 1º deste artigo, poderão ser incluídos na transação, além dos créditos previstos no *caput*, aqueles de natureza não tributária que estiverem em contencioso administrativo, desde que, nos processos administrativos de constituição de crédito, os devedores renunciem aos direitos para que os créditos sejam constituídos, inscritos em dívida ativa e incluídos na transação.

§ 3º Caso a transação de que tratam os §§ 1º e 2º deste artigo envolva todos os créditos do devedor, inscritos em dívida ativa de autarquia ou fundação pública federal credora, a Procuradoria-Geral Federal poderá conceder maior desconto para pagamento à vista.

§ 4º Ato do Advogado-Geral da União disciplinará a transação de que trata este artigo.

§ 5º Ato do Poder Executivo poderá considerar como de difícil recuperação créditos de natureza tributária não inscritos em dívida ativa, desde que não esteja mais vigente a lei que tenha instituído a sua cobrança.

Art. 23. É criada, no âmbito do Poder Executivo federal, sob governança, gestão administrativa e supervisão jurídica da Advocacia-Geral da União, a Central de Cobrança e Regularização de Dívidas Federais Não Tributárias, com competência transversal para:

I - realizar acordos de transação resolutiva de litígio relacionado ao contencioso administrativo ou judicial ou à cobrança de débitos passíveis de inscrição em dívida ativa, salvo matéria envolvendo créditos tributários, detidos por pessoas físicas ou jurídicas para com a União, suas autarquias e fundações públicas federais, observadas as regras aplicáveis à transação na cobrança da dívida ativa, de que trata a Lei nº 13.988, de 14 de abril de 2020;

II - praticar atos destinados à tentativa de recebimento ou negociação de débitos de natureza não tributária, nos termos da legislação em vigor.

Art. 24. (VETADO).

Art. 25. A Advocacia-Geral da União disponibilizará sistema informatizado para processar as transações que envolvam créditos de natureza não tributária das autarquias e fundações públicas federais, em que:

I - serão registrados os créditos a serem transacionados, independentemente do sistema em que estiverem originalmente registrados;

II - a transação formalizada será processada, terá o seu cumprimento controlado, e obedecerá aos critérios traçados pela Advocacia-Geral da União para consolidação, cálculo, apropriação, amortização e extinção por pagamento.

§ 1º As autarquias serão responsáveis por atualizar o estado do crédito em seus sistemas de origem.

§ 2º Em caso de rescisão da transação, os créditos manterão seus registros no sistema informatizado da Advocacia-Geral da União para prosseguimento da cobrança.

Art. 26. (VETADO).

CAPÍTULO V DAS MEDIDAS DE COMBATE À FRAUDE E AOS ABUSOS NO GASTO PÚBLICO

Art. 27. O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), com fundamento no disposto no art. 45 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999 (Lei do Processo Administrativo Federal), poderá adotar medidas cautelares

visando a conter gastos e prejuízos no pagamento de benefícios por ele administrados, decorrentes de irregularidades ou fraudes, sem prejuízo do disposto na Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019.

§ 1º O disposto neste artigo tem por objetivo assegurar a efetividade dos direitos sociais e a sustentabilidade financeira da previdência e da assistência social.

§ 2º As medidas cautelares de que trata o *caput* serão adotadas mediante decisão fundamentada em processos de monitoramento ou investigação que apresentem, entre outras, as seguintes características:

I - fraudes relacionadas a pessoa física com o uso de registro civil, documentos de identificação ou cadastro de pessoa física (CPF) falsos ou ideologicamente falsos para fins de concessão de benefícios;

II - irregularidades com indícios de prática das condutas previstas nos arts. 296, 297, 313-A e 313-B, todos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para fins de concessão e manutenção de benefícios;

III - relativas a dados cadastrais e informações em bases de dados governamentais para fins de concessão e manutenção de benefícios por meio de:

- a) inserção de dados falsos ou alteração ou exclusão indevida de dados corretos;
- b) alteração de sistema de informação.

§ 3º As situações referidas no § 2º implicarão o bloqueio imediato do pagamento e a suspensão do benefício.

§ 4º Os requisitos de aplicação das medidas cautelares de que trata este artigo, observado o devido processo legal, serão disciplinados na forma de regulamento.

Art. 28. A Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (Lei Orgânica da Assistência Social), passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 20.

.....

§ 12-A. Ao requerente do benefício de prestação continuada, ou ao responsável legal, será solicitado registro biométrico nos cadastros da Carteira de Identidade Nacional (CIN), do título eleitoral ou da Carteira Nacional de Habilitação (CNH), nos termos de ato conjunto dos órgãos competentes.

Parágrafo único. Na impossibilidade de registro biométrico do requerente, ele será obrigatório ao responsável legal.

....." (NR)

"Art. 21-B. Os beneficiários do benefício de prestação continuada, quando não estiverem inscritos no Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico) ou quando estiverem com o cadastro desatualizado há mais de 48 (quarenta e oito) meses, deverão regularizar a situação nos seguintes prazos, contados a partir da efetiva notificação bancária ou por outros canais de atendimento:

I - 45 (quarenta e cinco) dias para Municípios de pequeno porte;

II - 90 (noventa) dias para Municípios de médio e grande porte ou metrópole, com população acima de 50.000 (cinquenta mil) habitantes.

§ 1º Na falta da ciência da notificação bancária ou por outros canais de atendimento, o crédito do benefício será bloqueado em 30 (trinta) dias após o envio da notificação.

§ 2º O não cumprimento do disposto no *caput* implicará a suspensão do benefício, desde que comprovada a ciência da notificação.

§ 3º O beneficiário poderá realizar a inclusão ou a atualização no CadÚnico até o final do prazo de suspensão, sem que haja prejuízo no pagamento do benefício."

Art. 29. O art. 69 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 69.

.....

§ 2º-A. Na ausência de ciência, em até 30 (trinta) dias, da notificação de que trata o § 1º, o valor referente ao benefício será bloqueado, nos termos de ato do Poder Executivo.

.....

§ 4º

.....

III - ausência de ciência de que trata o § 2º-A, nos termos de ato do Poder Executivo.

....." (NR)

Art. 30. O art. 1º da Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º

.....

§ 9º A concessão e a renovação do benefício de que trata o *caput* serão realizadas após checagem dos requisitos de elegibilidade em bases de dados dos órgãos e das entidades da administração pública federal, nos termos de ato do Poder Executivo.

§ 10. Ao requerente do benefício de que trata o *caput* será solicitado registro biométrico nos cadastros da Carteira de Identidade Nacional (CIN), do título eleitoral ou da Carteira Nacional de Habilitação (CNH)." (NR)

Art. 31. Nos termos de regulamento do Poder Executivo, a adimplência dos entes federados relativa ao envio de dados cadastrais ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) é condição:

I - para a compensação financeira de que trata o § 5º do art. 6º da Lei nº 9.796, de 5 de maio de 1999;

II - para a aplicação do § 17 do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social).

Art. 32. Até 30 de junho de cada exercício, o órgão competente do Poder Executivo encaminhará ao Ministério do Planejamento e Orçamento cronograma de reavaliação e estimativa de impacto orçamentário e financeiro referentes ao disposto no art. 21 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (Lei Orgânica da Assistência Social), para o exercício seguinte.

Parágrafo único. Para o exercício de 2024, o prazo de que trata o *caput* será de até 30 (trinta) dias após a publicação desta Lei.

Art. 33. Ato do Poder Executivo indicará os meios de verificação das condicionantes associadas à implementação de políticas públicas, incluindo o compartilhamento entre os órgãos dos dados necessários para sua efetivação.

Art. 34. Os registros do CadÚnico desatualizados há mais de 36 (trinta e seis) meses, referentes a beneficiários com renda acima de meio salário mínimo mensal per capita que não sejam público de benefícios sociais concedidos pelo governo federal, poderão ser excluídos da base nacional do CadÚnico, por ato do Poder Executivo.

CAPÍTULO VI DOS DEPÓSITOS JUDICIAIS E EXTRAJUDICIAIS

Seção I

Dos Depósitos Judiciais e Extrajudiciais no Interesse da Administração Pública Federal

Art. 35. Os depósitos realizados em processos administrativos ou judiciais em que figure a União, qualquer de seus órgãos, fundos, autarquias, fundações ou empresas estatais federais dependentes deverão ser realizados perante a Caixa Econômica Federal.

§ 1º Os depósitos judiciais e extrajudiciais, em dinheiro, de valores referentes a tributos e contribuições federais, inclusive seus acessórios, administrados pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, do Ministério da Fazenda, também devem ser efetuados na Caixa Econômica Federal, mediante Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARF) específico para essa finalidade.

§ 2º A Caixa Econômica Federal promoverá o depósito diretamente na Conta Única do Tesouro Nacional, comunicando eletronicamente a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, do Ministério da Fazenda.

§ 3º Os depósitos realizados em desconformidade com o previsto no § 2º serão repassados pela Caixa Econômica Federal para a Conta Única do Tesouro Nacional, independentemente de qualquer formalidade.

§ 4º A inobservância do disposto neste artigo sujeita os recursos depositados à remuneração na forma estabelecida pelo § 4º do art. 39 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, desde a inobservância do repasse obrigatório.

§ 5º Aplica-se o disposto no *caput*:

I - independentemente de instância, natureza, classe ou rito do processo;

II - aos feitos criminais de competência da Justiça Federal;

III - independentemente da natureza da obrigação, do crédito ou do negócio caucionado.

§ 6º O depósito será realizado sem necessidade de deslocamento do depositante à agência bancária ou de preenchimento de documentos físicos.

Art. 36. A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, do Ministério da Fazenda, centralizará os dados relativos aos depósitos, devendo a instituição financeira manter controle dos valores depositados, devolvidos, levantados e concluídos.

§ 1º Compete ao órgão ou à entidade gestora da obrigação caucionada fornecer as informações necessárias à classificação ou reclassificação orçamentária das receitas relativas aos valores depositados.

§ 2º Aos registros e extratos dos depósitos será concedido acesso aos órgãos e às entidades gestores dos créditos caucionados.

Art. 37. Conforme dispuser a ordem da autoridade judicial ou, no caso de depósito extrajudicial, da autoridade administrativa competente, haverá:

I - conclusão da conta de depósito sem a incidência de remuneração, quando os valores forem destinados à administração pública; ou

II - levantamento dos valores por seu titular, acrescidos de correção monetária por índice oficial que reflita a inflação.

Parágrafo único. Os valores de que trata o inciso II do *caput* deste artigo serão:

I - entregues a seu titular pela instituição financeira, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas de sua notificação;

II - debitados, inclusive correção acrescida, à Conta Única do Tesouro Nacional a título de restituição, e, sendo o caso, contabilizados como anulação da respectiva obrigação em que houver sido classificado o depósito.

Art. 38. Ato do Ministro de Estado da Fazenda disporá sobre:

I - o compartilhamento de dados com os órgãos e as entidades responsáveis pelos créditos caucionados;

II - o fluxo para fornecimento das informações necessárias à classificação ou reclassificação orçamentária das receitas relativas aos valores depositados e demais procedimentos de finanças públicas necessários à execução do disposto neste Capítulo;

III - outras questões procedimentais necessárias à execução do disposto neste Capítulo.

Seção II

Dos Depósitos Judiciais em Processos Encerrados

Art. 39. O prazo a que se refere o *caput* do art. 1º da Lei nº 2.313, de 3 de setembro de 1954, é de 2 (dois) anos no caso dos depósitos judiciais perante órgão do Poder Judiciário da União, a contar da respectiva intimação ou notificação para levantamento.

§ 1º Os interessados deverão ser comunicados pelo depositário, nos autos do respectivo processo judicial, previamente ao encerramento da conta de depósito.

§ 2º Em qualquer hipótese, o interessado disporá do prazo prescricional de 5 (cinco) anos para pleitear a restituição dos valores, a contar do encerramento da conta de depósito.

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo aos valores depositados em razão da liquidação de precatórios, requisições de pequeno valor ou de qualquer título emitido pelo poder público.

Seção III

Disposições Finais e Transitórias

Art. 40. Até a edição do ato de que trata o art. 38 desta Lei, permanecem em vigor as regulamentações editadas para tratar de depósitos judiciais realizados no interesse da União, de seus fundos, autarquias e fundações e de empresas estatais federais dependentes.

Parágrafo único. Os valores que estejam depositados na Conta Única do Tesouro Nacional serão corrigidos conforme previsto na norma vigente ao tempo do depósito, aplicando-se o disposto neste Capítulo a partir de sua vigência.

Art. 41. Os depósitos judiciais e extrajudiciais sujeitos à Lei nº 9.703, de 17 de novembro de 1998, e à Lei nº 12.099, de 27 de novembro de 2009, que, na data de publicação desta Lei, não estejam na Conta Única do Tesouro Nacional deverão ser para ela transferidos em até 30 (trinta) dias, sem prejuízo de posteriores ajustes operacionais e de reclassificação definitiva da receita.

Parágrafo único. Os valores serão atualizados na forma estabelecida pelo § 4º do art. 39 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, desde a inobservância da transferência obrigatória.

Art. 42. Os depósitos já existentes que, na data de publicação desta Lei, tenham completado o prazo a que se refere o art. 39 deverão ser transferidos para a Conta Única do Tesouro Nacional em até 30 (trinta) dias contados da publicação desta Lei.

CAPÍTULO VII

DAS CONDIÇÕES PARA A FRUIÇÃO DE BENEFÍCIOS FISCAIS

Art. 43. A pessoa jurídica que usufruir de benefício fiscal deverá informar à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, por meio de declaração eletrônica, em formato simplificado:

I - os incentivos, as renúncias, os benefícios ou as imunidades de natureza tributária de que usufruir; e

II - o valor do crédito tributário correspondente.

§ 1º A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil estabelecerá:

I - os benefícios fiscais a serem informados; e

II - os termos, o prazo e as condições em que serão prestadas as informações de que trata este artigo.

§ 2º Sem prejuízo de outras disposições previstas na legislação, a concessão, o reconhecimento, a habilitação e a coabilitação de incentivo, a renúncia ou o benefício de natureza tributária de que trata este artigo são condicionados ao atendimento dos seguintes requisitos:

I - regularidade quanto ao disposto no art. 60 da Lei nº 9.069, de 29 de junho de 1995, no inciso II do *caput* do art. 6º da Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002, e no art. 27 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - inexistência de sanções a que se referem os incisos I, II e III do *caput* do art. 12 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, o art. 10 da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, e o inciso IV do *caput* do art. 19 da Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013;

III - adesão ao Domicílio Tributário Eletrônico (DTE), conforme estabelecido pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil; e

IV - regularidade cadastral, conforme estabelecido pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil.

§ 3º A comprovação do atendimento dos requisitos a que se refere o § 2º será processada de forma automatizada pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, dispensada a entrega prévia de documentos comprobatórios pelo contribuinte.

Art. 44. A pessoa jurídica que deixar de entregar ou entregar em atraso a declaração prevista no art. 43 estará sujeita à seguinte penalidade calculada por mês ou fração, incidente sobre a receita bruta da pessoa jurídica apurada no período:

I - 0,5% (cinco décimos por cento) sobre a receita bruta de até R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais);

II - 1% (um por cento) sobre a receita bruta de R\$ 1.000.000,01 (um milhão de reais e um centavo) até R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais); e

III - 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) sobre a receita bruta acima de R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais).

§ 1º A penalidade será limitada a 30% (trinta por cento) do valor dos benefícios fiscais.

§ 2º Será aplicada multa de 3% (três por cento), não inferior a R\$ 500,00 (quinhentos reais), sobre o valor omitido, inexacto ou incorreto, independentemente do previsto no *caput*.

CAPÍTULO VIII DOS RECURSOS ESQUECIDOS

Art. 45. Os recursos existentes nas contas de depósitos, sob qualquer título, cujos cadastros não foram objeto de atualização, na forma da Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 4.753, de 26 de setembro de 2019, somente poderão ser reclamados junto às instituições depositárias até 30 (trinta) dias após a publicação desta Lei.

§ 1º A liberação dos recursos de que trata este artigo pelas instituições depositárias é condicionada à satisfação, pelo reclamante, das exigências estabelecidas na Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 4.753, de 26 de setembro de 2019.

§ 2º Decorrido o prazo de que trata o *caput*, os saldos não reclamados remanescentes junto às instituições depositárias passarão ao domínio da União e serão apropriados pelo Tesouro Nacional como receita orçamentária primária e considerados para fins de verificação do cumprimento da meta de resultado primário prevista na respectiva lei de diretrizes orçamentárias, aplicando-se o disposto neste parágrafo aos valores equivalentes ao fluxo dos depósitos de que trata o Capítulo VI.

§ 3º Uma vez que os saldos não reclamados remanescentes forem apropriados pelo Tesouro Nacional na forma do § 2º, o Ministério da Fazenda providenciará a publicação, no Diário Oficial da União, de edital que relacionará os valores recolhidos, indicará a instituição depositária, a agência e a natureza e o número da conta do depósito e estipulará prazo de 30 (trinta) dias, contado da data de sua publicação, para que os respectivos titulares contestem o recolhimento efetuado.

§ 4º Do indeferimento da contestação cabe recurso, com efeito suspensivo, no prazo de 10 (dez) dias, para o Conselho Monetário Nacional.

§ 5º Decorrido o prazo de que trata o § 3º, os valores recolhidos não contestados ficarão incorporados de forma definitiva ao Tesouro Nacional na forma do § 2º.

Art. 46. O prazo para requerer judicialmente o reconhecimento de direito aos depósitos de que trata esta Lei é de 6 (seis) meses, contado da data de publicação do edital a que se refere o § 3º do art. 45.

Parágrafo único. Na hipótese de contestação ou recurso a que se referem os §§ 3º e 4º do art. 45, o prazo de que trata o *caput* será contado da ciência da decisão administrativa indeferitória definitiva.

Art. 47. Não se aplica aos depósitos de que trata esta Lei o disposto na Lei nº 2.313, de 3 de setembro de 1954.

Art. 48. (VETADO).

CAPÍTULO IX
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 49. Revogam-se:

I - Decreto-Lei nº 1.737, de 20 de dezembro de 1979;

II - o art. 4º do Decreto-Lei nº 2.323, de 26 de fevereiro de 1987;

III - os incisos II e IV do § 2º do art. 69 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

IV - a Lei nº 9.703, de 17 de novembro de 1998;

V - o § 2º do art. 62-A da Lei nº 11.343, de 23 de agosto de 2006; e

VI - a Lei nº 12.099, de 27 de novembro de 2009.

Art. 50. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 16 de setembro de 2024; 203º da Independência e 136º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fernando Haddad

Jorge Rodrigo Araújo Messias

(DOU EDIÇÃO EXTRA-A, 16.09.2024)

BOLT9260---WIN/INTER

FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO - FAP - VIGÊNCIA 2025 - DIVULGAÇÃO

PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF Nº 4, DE 10 DE SETEMBRO DE 2024.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Ministro de Estado da Previdência Social e o Ministro de Estado da Fazenda, por meio da Portaria Interministerial MPS/MF nº 4/2024, dispõe sobre a disponibilização do resultado do processamento do Fator Acidentário de Prevenção - FAP em 2024, com vigência para o ano de 2025 e dos róis dos percentis de frequência, gravidade e custo, por Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE 2.3, calculados em 2024, e sobre o julgamento de contestações e recursos apresentados pelas empresas em face do índice FAP a elas atribuído.

As informações serão disponibilizadas pelo Ministério da Previdência Social - MPS, no dia 30 de setembro de 2024, podendo ser acessados nos sítios da Previdência (<https://www.gov.br/previdencia>) e da Receita Federal do Brasil - RFB (<https://www.gov.br/receitafederal>).

O FAP atribuído aos estabelecimentos (CNPJ completo) pelo Ministério da Previdência Social poderá ser contestado perante o Conselho de Recursos da Previdência Social, exclusivamente por meio eletrônico, através de formulário que será disponibilizado nos sítios da Previdência e da RFB.

Consultora: Jéssica Rosa da Silva Barreto.

Dispõe sobre a disponibilização do resultado do processamento do Fator Acidentário de Prevenção - FAP em 2024, com vigência para o ano de 2025 e dos róis dos percentis de frequência, gravidade e custo, por Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE 2.3, calculados em 2024, e sobre o julgamento de contestações e recursos apresentados pelas empresas em face do índice FAP a elas atribuído.

O MINISTRO DE ESTADO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL e o MINISTRO DE ESTADO DA FAZENDA, no uso da atribuição que lhes confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição e tendo em vista o disposto no inciso II do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; no art. 10 da Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003, no inciso II do art. 126 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991; no art. 202-A, § 5º, 303 e 305, todos do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1.999, e alterado pelo Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020, e na Resolução CNPS nº 1.347, de 6 de dezembro de 2021, RESOLVEM:

Art. 1º Serão disponibilizados pelo Ministério da Previdência Social - MPS, no dia 30 de setembro de 2024, podendo ser acessados nos sítios da Previdência (<https://www.gov.br/previdencia>) e da Receita Federal do Brasil – RFB (<https://www.gov.br/receitafederal>):

I - Os róis dos percentis de frequência, gravidade e custo, por Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, calculados em 2024, considerando informações dos bancos de dados da previdência social relativas aos anos de 2022 e 2023.

II - O Fator Acidentário de Prevenção - FAP calculado em 2024 e vigente para o ano de 2025, juntamente com as respectivas ordens de frequência, gravidade, custo e demais elementos que possibilitem ao estabelecimento (CNPJ completo) verificar o respectivo desempenho dentro da sua Subclasse da CNAE.

Parágrafo único. O valor do FAP de todos os estabelecimentos (CNPJ completo), juntamente com as respectivas ordens de frequência, gravidade, custo e demais elementos que compuseram o processo de cálculo, serão de conhecimento restrito do estabelecimento mediante acesso por senha pessoal.

Art. 2º O FAP atribuído aos estabelecimentos (CNPJ completo) pelo Ministério da Previdência Social poderá ser contestado perante o Conselho de Recursos da Previdência Social, exclusivamente por meio eletrônico, através de formulário que será disponibilizado nos sítios da Previdência e da RFB.

§ 1º A contestação de que trata o *caput* deverá versar, exclusivamente, sobre razões relativas a divergências quanto aos elementos que compõem o cálculo do FAP.

§ 2º Os elementos que compõem o cálculo do FAP contestados deverão ser devidamente identificados, conforme incisos abaixo, sob pena de não conhecimento da contestação:

I - Comunicação de Acidentes do Trabalho - CAT - seleção das CATs relacionadas para contestação.

II - Benefícios - seleção dos Benefícios relacionados para contestação.

III - Massa Salarial - seleção da(s) competência (s) do período-base, inclusive o 13º salário, informando o valor da massa salarial (campo "REMUNERAÇÃO" - GFIP/eSocial) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera correto ter declarado em GFIP/eSocial para cada competência selecionada.

IV - Número Médio de Vínculos - seleção da(s) competência(s) do período-base, informando a quantidade de vínculos (campo "EMPREGADOS E TRABALHADORES AVULSOS" - GFIP/eSocial) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera correta ter declarado em GFIP/eSocial para cada competência selecionada.

V - Taxa Média de Rotatividade - seleção do(s) ano(s) do período-base, informando as quantidades de rescisões (campo "MOVIMENTAÇÕES"* - GFIP / e no eSocial), admissões (campo "ADMISSÃO"** - GFIP / e no eSocial) e de vínculos no início do ano (campo X GFIP/eSocial competência) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera corretas ter declarado em GFIP/eSocial para cada ano do período-base selecionado.

(*) Códigos das MOVIMENTAÇÕES considerados no cálculo: I1 e I3 (GFIP) e motivos 2, 3 e 6 (eSocial).

(**) Códigos das ADMISSÕES das categorias considerados no cálculo: 1, 2, 4, 7, 12, 19, 20, 21 e 26 (GFIP) e 101, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 111, 201, 202, 301, 302, 303, 304, 306, 309, 401 e 410 (eSocial), excetuados os vinculados a Regimes Próprios de Previdência.

§ 3º Ainda sob pena de não conhecimento, qualquer referência aos elementos impugnados deverá identificá-los pelos seus respectivos números: CAT (número da CAT), benefícios, trabalhador (número do CPF).

§ 4º O formulário eletrônico de contestação deverá ser preenchido e transmitido no período de 01 de novembro de 2024 a 30 de novembro de 2024.

§ 5º O resultado do julgamento proferido pelo Conselho de Recursos da Previdência Social será divulgado no sítio da Previdência, e o inteiro teor da decisão será divulgado nos sítios da Previdência e da RFB, com acesso restrito ao estabelecimento (CNPJ completo).

§ 6º A contestação de que trata este artigo não possui efeito suspensivo.

Art. 3º Da decisão proferida pelo Conselho de Recursos da Previdência Social caberá recurso, exclusivamente por meio eletrônico, no prazo de trinta dias, contado da data da publicação do resultado no DOU.

§ 1º O recurso deverá ser encaminhado através de formulário eletrônico, que será disponibilizado nos sítios da Previdência e da RFB, e será examinado em caráter terminativo pelo Conselho de Recursos da Previdência Social.

§ 2º Não será conhecido o recurso sobre matérias que não tenham sido objeto de contestação em primeira instância administrativa.

§ 3º O resultado do julgamento proferido pelo Conselho de Recursos da Previdência Social será publicado no DOU, e o inteiro teor da decisão será divulgado nos sítios da Previdência e da RFB, com acesso restrito ao estabelecimento (CNPJ completo).

Art. 4º A propositura, pelo contribuinte, de ação judicial que tenha por objeto idêntico pedido sobre o qual versa o processo administrativo de que trata esta Portaria, importa em renúncia ao direito de recorrer à esfera administrativa e desistência da contestação interposta.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor no dia 30 de setembro de 2024.

CARLOS ROBERTO LUPI
Ministro de Estado da Previdência Social

FERNANDO HADDAD
Ministro de Estado da Fazenda

(DOU, 19.09.2024)

BOLT9263---WIN/INTER

TRABALHO ESCRAVO - TRABALHADORES SUBMETIDOS A CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO - CADASTRO DE EMPREGADORES - DISPOSIÇÕES

PORTARIA INTERMINISTERIAL MTE/MDHC/MIR Nº 18, DE 13 DE SETEMBRO DE 2024.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, a Ministra de Estado dos Direitos Humanos e da Cidadania e a Ministra de Estado da Igualdade Racial, por meio da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18/2024, estabelecem, no âmbito do ministério do trabalho e emprego, o cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, bem como dispõe sobre as regras que lhes são aplicáveis.

O Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão será divulgado no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho e Emprego, contendo o cadastro de pessoas físicas ou jurídicas atuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão.

A inclusão do empregador ou administrado somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecurável de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de exploração de trabalho em condições análogas à escravidão, assegurado ao empregador ou administrado, no processo administrativo do auto de infração, o exercício do contraditório e da ampla defesa; e dá outras providências.

Revoga a Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 15/2024. *(V. Bol. 2.020 - LT).

Consultoria: Lélida Maria da Silva.

Estabelece no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, bem como dispõe sobre as regras que lhes são aplicáveis.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, A MINISTRA DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA E A MINISTRA DE ESTADO DA IGUALDADE RACIAL, no uso da atribuição que lhes confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 3º, *caput*, incisos I e II, e no art. 7º, *caput*, incisos VII, alínea "b", da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, e nos processos SEI MTE nº 19966.203503/2024-31 e SEI MDHC nº 00135.212929/2024-30,

RESOLVEM:

Art. 1º Estabelecer, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, observada a dignidade do trabalhador, a função social da empresa e a transparência, princípios previstos na ordem constitucional, o

Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, bem como dispor sobre as regras que lhes são aplicáveis.

Art. 2º O Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão será divulgado no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho e Emprego, contendo o cadastro de pessoas físicas ou jurídicas atuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão.

§ 1º A inclusão do empregador ou administrado somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecurável de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de exploração de trabalho em condições análogas à escravidão.

§ 2º Será assegurado ao empregador ou administrado, no processo administrativo do auto de infração, o exercício do contraditório e da ampla defesa a respeito da conclusão da Inspeção do Trabalho de constatação de trabalho em condições análogas à escravidão, na forma dos arts. 629 a 638 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e da Portaria MTP nº 667, de 8 de novembro de 2021.

§ 3º A organização e a divulgação do cadastro ficarão a cargo da Coordenação-Geral de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravizado e Tráfico de Pessoas da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 4º O cadastro a ser publicado conterá o nome do empregador ou administrado, seu número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ ou no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, o ano da fiscalização em que ocorreram as atuações, o número de pessoas encontradas em condições análogas à escravidão e a data da decisão definitiva prolatada no processo administrativo do auto de infração lavrado.

§ 5º A atualização do cadastro ocorrerá a qualquer tempo, não podendo tal providência, entretanto, ocorrer em periodicidade superior a 6 (seis) meses.

§ 6º A exclusão do cadastro será feita imediatamente após a finalização do processo administrativo com a consumação do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, celebrado nos termos do art. 5º.

Art. 3º O nome do empregador ou administrado permanecerá divulgado no cadastro disciplinado no art. 2º por um período de 2 (dois) anos, durante o qual a Inspeção do Trabalho realizará monitoramento a fim de verificar a regularidade das condições de trabalho.

Parágrafo único. Verificada, no curso do período previsto no *caput*, reincidência ou nova identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão, com a prolação de decisão administrativa irrecurável de procedência do novo auto de infração, o empregador ou administrado permanecerá no cadastro por mais 2 (dois) anos, contados a partir de sua reinclusão.

Art. 4º Os dados divulgados no cadastro disciplinado no art. 2º não prejudicam o direito de obtenção, pelos interessados, de outras informações relacionadas ao combate ao trabalho em condições análogas à escravidão, de acordo com o previsto na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 - Lei de Acesso à Informação.

Art. 5º A União, representada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, comunicando o Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania e o Ministério da Igualdade Racial, poderá celebrar TAC com o empregador ou administrado sujeito a constar no cadastro disciplinado no art. 2º nos termos regulamentados nesta Portaria.

§ 1º Na forma disciplinada no *caput*, a União poderá ainda, observada a representação da Advocacia Geral da União, celebrar acordo no bojo de ação judicial que vise impugnação, anulação ou afastamento da eficácia dos efeitos legais dos autos de infração lavrados na ação fiscal em que foi constatado trabalho análogo ao de escravizado, resguardada a atribuição do Ministério Público do Trabalho para tutela coletiva inibitória e tutela reparatória por dano difuso e coletivo.

§ 2º A análise da solicitação de celebração do TAC ou acordo judicial ocorrerá mediante apresentação de pedido escrito pelo empregador ou administrado ao Ministério do Trabalho e Emprego ou, na hipótese do § 1º, à Advocacia-Geral da União, manifestando a intenção de compor na forma disciplinada nesta Portaria.

§ 3º O pedido do empregador ou administrado referido no § 2º observará os requisitos formais de legitimidade e representação e observará o disposto no ato normativo a ser aprovado pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

§ 4º A abertura de negociação requerida pelo empregador ou administrado não suspenderá e não impedirá, em nenhuma hipótese, sua inclusão ou exclusão no cadastro disciplinado no art. 2º.

§ 5º Recebido o pedido, a Secretaria de Inspeção do Trabalho encaminhará o pedido, no prazo de até 5 (cinco) dias, à Secretaria-Executiva e à Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho e Emprego, para ciência.

§ 6º A Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego marcará audiência com o empregador ou administrado, virtual ou presencial, em prazo não superior a 30 (trinta) dias e não inferior a 15 (quinze) dias, informando ao Ministério Público do Trabalho, mediante comunicação ao Procurador Geral do Trabalho, e à Defensoria Pública da União, mediante comunicação ao Defensor Público Geral da União, para que possam acompanhar as tratativas com o administrado.

§ 7º Frustrada a composição na audiência prevista no § 6º, o empregador ou administrado receberá, em prazo não superior a 30 (trinta) dias, uma proposta final, ouvido o Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, a respeito da qual se manifestará, por escrito, no prazo de 15 (quinze) dias.

§ 8º Decorrido o prazo de 15 (quinze) dias disciplinado no § 7º sem manifestação, ou não aceitos integralmente pelo empregador ou administrado os termos propostos, se considerarão encerradas as negociações entre as partes.

§ 9º A celebração do TAC, no âmbito administrativo, será precedida de análise da Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho e Emprego no prazo de 10 (dez) dias, permitida a prorrogação mediante justificativa.

Art. 6º O empregador ou administrado que celebrar TAC ou acordo judicial não integrará o cadastro previsto no art. 2º, mas o cadastro denominado Cadastro de Empregadores em Ajustamento de Conduta - CEAC, que conterà:

I - o nome do empregador ou administrado, acompanhado de seu número de inscrição no CNPJ ou no CPF;

II - o ano da fiscalização em que ocorreu a atuação por constatação de trabalho em condições análogas à escravidão; e

III - a data de celebração do TAC ou acordo judicial com a União.

§ 1º Cópia do TAC ou do acordo judicial celebrado será acessível ao público por meio de endereço eletrônico inserido no cadastro previsto no *caput*.

§ 2º A organização e a divulgação do cadastro ficarão a cargo da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 7º Para alcançar os objetivos desta Portaria, a celebração do TAC ou acordo judicial conterà, no mínimo, os seguintes compromissos por parte do empregador ou administrado:

I - renúncia a qualquer medida, na esfera administrativa ou judicial, que vise impugnação, invalidação ou afastamento da eficácia dos efeitos legais dos autos de infração lavrados na ação fiscal em que houve constatação de trabalho em condições análogas à escravidão;

II - pagamento de eventuais débitos, atualizados pela taxa de Sistema Especial de Liquidação e de Custódia - SELIC, quando inexistente regulamentação específica:

a) trabalhistas, inclusive referentes ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, apurados pela Inspeção do Trabalho durante a ação fiscal em que houve constatação de trabalho em condições análogas à escravidão e ainda não quitados; e

b) previdenciários decorrentes;

III - pagamento ou parcelamento de indenização por dano moral, individual aos trabalhadores encontrados pela Inspeção do Trabalho em condições análogas à escravidão, na forma disciplinada no art. 15.

IV - ressarcimento à União do valor de seguro-desemprego devido a cada um dos trabalhadores escravizados resgatados pela Inspeção do Trabalho, na forma disciplinada no art. 2º C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, pela submissão a condições análogas à escravidão;

V - pagamento à União para a execução de políticas públicas voltadas à assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condições análogas à escravidão, ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito, cujo valor será fixado em, no mínimo, 2% (dois por cento) do faturamento bruto do empregador ou administrado referente ao último exercício anterior à celebração do TAC ou acordo judicial, conforme estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego;

VI - como medida preventiva e promocional, elaboração e implementação de monitoramento continuado do respeito aos direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor do empregador ou administrado, incluídos todos os trabalhadores que lhe prestem serviço, sejam eles contratados direta ou indiretamente, e que tenha por objetivo não somente eliminar as piores formas de exploração, como o trabalho análogo ao de escravizado, mas promover o trabalho decente, nos termos dos arts. 17 a 19.

Parágrafo único. O valor do aporte financeiro de que trata o inciso V, do *caput* não será inferior a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) nem superior a R\$ 25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais), atualizados, anualmente, pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo e Especial - IPCA-E.

Art. 8º O TAC ou acordo judicial celebrado conterà ainda as seguintes disposições:

I - previsão expressa de que o cumprimento dos compromissos assumidos representará quitação restrita aos títulos expressamente delimitados no TAC ou acordo judicial, não implicando quitação geral, nem o reconhecimento, pela União, de reparação a quaisquer outros danos, individuais, coletivos ou difusos, eventualmente decorrentes da conduta do empregador ou administrado, tampouco de obrigações específicas de fazer, não fazer e pagar, inclusive o dano moral coletivo, pleiteadas por outras instituições legitimadas;

II - previsão expressa de que o TAC ou acordo judicial não constituirá óbice, sob qualquer aspecto, à atuação administrativa ou judicial da União ou de outros órgãos legitimados no caso de existência de outros danos causados e não reparados pelo empregador ou administrado ou de constatação de outras violações do empregador ou administrado à legislação;

III - previsão expressa de que o TAC ou acordo judicial não produz efeitos em relação a terceiros que não tenham participado de sua celebração, inclusive o Ministério Público do Trabalho e a Defensoria Pública da União;

IV - previsão expressa de que o pagamento do dano moral individual pactuado não impedirá que os próprios trabalhadores escravizados exerçam o direito de pleitear eventuais valores que entendam ainda devidos sob este título, nem prejudicará ações coletivas ou individuais com o mesmo objeto;

V - imposição de multa pelo eventual descumprimento de cada cláusula contratual, em valor equivalente ao conteúdo econômico da obrigação ou, quando esta aferição for impossível, em valor a ser fixado entre as partes; e

VI - previsão expressa de que, constatada violação pelo empregador ou administrado à cláusula do TAC ou acordo judicial, terá ele prazo de 15 (quinze) dias para impugnar e comprovar o saneamento da irregularidade, quando for possível, bem como de que, não aceita a impugnação, ou não comprovado o saneamento integral da violação, o TAC ou acordo judicial será executado e incidirá o disposto no § 1º do art. 12 e ainda, na hipótese de reincidência, o disposto no art. 13.

Art. 9º Quando a celebração de TAC ou acordo judicial envolver microempresa ou empresa de pequeno porte, nos termos da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, o empregador ou administrado, mediante prévia apresentação de declaração integral de patrimônio e renda, será dispensado do cumprimento do disposto no art. 7º, inciso V.

Art. 10. O TAC ou acordo judicial celebrado perante o Ministério Público do Trabalho ou a Defensoria Pública da União poderá gerar regulares efeitos para a elaboração dos dois cadastros disciplinados nesta Portaria, desde que:

I - seu conteúdo atenda integralmente às condições previstas nesta Portaria;

II - seja apresentado pedido escrito do empregador ou administrado, na forma disciplinada no art. 5º, § 2º e § 3º, manifestando a intenção de aproveitar a avença, acompanhado de cópia do TAC ou acordo judicial a ser aproveitado, e do processo judicial ou do procedimento investigatório a este relacionado; e

III - haja apresentação de documento oficial que comprove a anuência expressa do Procurador do Trabalho ou Defensor Público Federal celebrante, assim como a ciência e concordância da autoridade que celebrou a avença quanto à necessidade de que ela comunique eventual descumprimento à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego para os fins disciplinados no art. 12, § 1º, e art. 13.

§ 1º A apresentação do pedido disciplinada no inciso II do *caput* não suspenderá, em nenhuma hipótese, a inclusão ou exclusão do empregador ou administrado no cadastro disciplinado no art. 2º.

§ 2º Para os fins do disposto no inciso I do *caput*, poderão ser consideradas, em conjunto, disposições e obrigações assumidas em mais de um instrumento de TAC ou acordo judicial.

§ 3º Recebido o pedido devidamente instruído na forma disciplinada no *caput*, este será encaminhado à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, a qual decidirá sobre o atendimento ao disposto nesta Portaria em prazo não superior a 30 (trinta) dias, dando ciência à Secretaria-Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 4º Eventual recurso contra o indeferimento do pedido observará o ato normativo a ser editado pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

§ 5º A Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego poderá, fundamentadamente, requerer ao empregador ou administrado a apresentação de documentos e informações adicionais, fixando prazo para tanto, hipótese em que a Secretaria de Inspeção do Trabalho terá mais 30 (trinta) dias para decisão, a partir do atendimento ao requerimento.

Art. 11. Cópia do TAC ou do acordo judicial celebrado ou aproveitado na forma disciplinada nesta Portaria deverá ser remetida pela Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego para a Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo - Conatrae, vinculada ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania e para a Diretoria de Política de Combate e Superação do Racismo, vinculada ao Ministério da Igualdade Racial.

Art. 12. Os empregadores ou administrados que celebrarem ou aproveitarem TAC ou acordo judicial na forma disciplinada nesta Portaria permanecerão no CEAC pelo prazo de 2 (dois) anos, contado de sua inclusão.

§ 1º Sem prejuízo do disposto no art. 13, na hipótese de descumprimento pelo empregador ou administrado de qualquer das obrigações assumidas na forma disciplinada no art. 7º e durante o período a que faz referência o *caput*, o empregador ou administrado será imediatamente integrado ao cadastro disciplinado no art. 2º, sujeitando-se às regras de inclusão e exclusão a ela aplicáveis.

§ 2º Suspende-se o curso do prazo previsto no *caput* no período durante os quais o empregador ou administrado não permanecer no CEAC.

Art. 13. No caso de reincidência de identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão, a União, por intermédio do Ministério do Trabalho e Emprego, não celebrará com o empregador ou administrado novo TAC ou acordo judicial.

Parágrafo único. Se considerará efetivada a reincidência a partir da prolação de decisão administrativa de procedência irrecorrível no âmbito administrativo, referente a novo auto de infração lavrado dentro do prazo de 2 (dois) anos, contado da inserção do empregador ou administrado no CEAC, em razão da constatação de trabalho em condições análogas à escravidão.

Art. 14. O período de permanência do empregador ou administrado no CEAC não será computado para fins de contagem do tempo de permanência no cadastro previsto no art. 2º desta Portaria.

Art. 15. A indenização por dano moral individual a ser paga a cada um dos trabalhadores encontrados pela Inspeção do Trabalho em condições análogas à escravidão referida no art. 7º, *caput*, inciso III, considerada

a natureza gravíssima da ofensa, não será inferior a R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), piso que será atualizado, anualmente, pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo e Especial - IPCA-E.

Parágrafo único. A cada período de 12 (doze) meses durante os quais o trabalhador permaneceu submetido a condições análogas à escravidão, o valor mínimo da indenização por dano moral individual referida no *caput* será aumentado em, pelo menos, 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), montante que será atualizado, anualmente, pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo e Especial - IPCA-E.

Art. 16. As políticas públicas voltadas à assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condições análogas à escravidão ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito referidas no art. 7º, V:

I - se desenvolverão, preferencialmente, junto a comunidades identificadas como de origem de trabalhadores explorados em condições análogas à escravidão e se fundamentarão no diagnóstico prévio de suas vulnerabilidades;

II - com fundamento nas vulnerabilidades previamente diagnosticadas, adotarão como medidas de superação, em conjunto ou separadamente:

a) a assistência e o acompanhamento psicossocial, bem como a implementação de ações favorecendo o acesso a programas e serviços públicos;

b) o progresso educacional e a qualificação profissional; e

c) o desenvolvimento de alternativas de geração de renda de acordo com as vocações econômicas locais e a inserção digna no mercado, seja pelo estabelecimento de contratos de emprego, seja pelo estabelecimento de outras formas de inserção, como economia familiar sustentável ou empreendedorismo; e

III - considerarão as necessidades peculiares de adaptação e readaptação dos participantes, como experiência pregressa, pretensões profissionais e nível educacional, entre outras.

Art. 17. O monitoramento continuado do respeito aos direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor do empregador ou administrado referido no art. 7º, inciso VI, consistirá em um Programa de Gerenciamento de Riscos e Resposta a Violações de Direitos Humanos e Trabalhistas - PGRVDHT e obedecerá aos princípios da transparência e da devida diligência, conforme disposto no Anexo, tendo a duração mínima de 4 (quatro) anos.

Art. 18. Para atingir os objetivos referenciados no art. 17, o empregador ou administrado promoverá o imediato saneamento e a reparação de violações a direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor, constatadas em sua auditoria própria ou por meio das atividades de fiscalização da Inspeção do Trabalho ou por quaisquer outros órgãos estatais competentes.

§ 1º O monitoramento e a responsabilidade pelo saneamento e pela reparação de violações a direitos humanos e trabalhistas abrangerão os trabalhadores diretamente contratados pelo empregador ou administrado e os trabalhadores contratados:

I - por prestadora de serviço terceirizado; e

II - por fornecedor direto cuja atividade esteja vinculada à confecção, distribuição dos produtos ou à prestação dos serviços explorados economicamente pelo empregador ou administrado.

§ 2º O empregador ou administrado deverá monitorar, sanear e reparar as violações a direitos humanos e trabalhistas tanto dos trabalhadores contratados diretamente quanto dos trabalhadores terceirizados por fornecedor direto e, ainda, dos trabalhadores quarterizados por prestadora de serviço terceirizado.

§ 3º Excluem-se do monitoramento e da responsabilidade pelo saneamento e pela reparação a violações a direitos humanos e trabalhistas os trabalhadores de fornecedor direto ativados ordinariamente em serviços ou atividades essenciais, na forma disciplinada no art. 10 da Lei nº 7.783, de 25 de junho de 1989.

§ 4º O empregador ou administrado disponibilizará à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, sempre que notificado, em prazo a ser por ela fixado, nunca inferior a 15 (quinze) dias, os documentos e as informações relativos à comprovação da implementação do PGRVDHT, ainda que protegidos por legislação específica.

Art. 19. Considera-se risco a direitos humanos e trabalhistas a situação na qual, devido a circunstâncias fáticas, há possibilidade de violação:

I - às normas de proteção ao trabalho, incluídas as obrigações de segurança e saúde no trabalho aplicáveis de acordo com a legislação;

II - à proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a pessoas com idade inferior a 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a pessoas com idade inferior a 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos;

III - à proibição do trabalho infantil, em especial das piores formas de trabalho para crianças e adolescentes, na forma disciplinada no art. 3º da Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de junho de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, que compreende:

a) todas as formas de escravidão contemporânea ou condições análogas à escravidão, assim como venda e tráfico de crianças e recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;

b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas;

c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes, conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes; e

d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança, conforme disciplinado no Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, que aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil - Lista TIP;

IV - à proibição de submissão de trabalhador a condições análogas à escravidão, seja, alternativamente, por meio de sua submissão a trabalhos forçados, a jornada exaustiva, a condições degradantes de trabalho, a servidão por dívidas, a manutenção de vigilância ostensiva no local de trabalho, a cerceamento do uso de qualquer meio de transporte ou a apoderamento de documentos ou objetos pessoais com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho;

V - à proibição do tráfico, interno ou internacional, de pessoas e de violência e assédio no ambiente de trabalho, entendidos como o conjunto de comportamentos ou práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visam causar, causam, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico;

VI - à proibição de desrespeitar a liberdade de associação, respeitando-se o que segue:

a) os trabalhadores são livres para formar ou se associar a sindicatos;

b) a formação, adesão e filiação a um sindicato não devem ser usadas como motivo para discriminação ou represálias injustificadas; e

c) os sindicatos podem operar livremente e de acordo com a lei, o que inclui o direito de greve e o direito de negociação coletiva;

VII - à proibição de qualquer tipo de discriminação, direta e indireta, entendida como toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, idade, estética, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião ou crença, cultura, opinião política, etnia, nacionalidade ou origem social, estado de saúde, deficiência, estado civil, situação familiar, reabilitação profissional, entre outras, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

VIII - à proibição de retenção salarial dolosa, garantindo-se informações compreensíveis e idôneas sobre valores recebidos e descontados e, pelo menos, o salário-mínimo determinado pela lei ou instrumento convencional aplicável, ainda que se trate de remuneração variável;

IX - à proibição de que o uso de segurança privada resulte em:

a) tortura e tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes;

b) malferimento da vida ou da integridade física; ou

c) prejuízo à liberdade de associação e à liberdade de organização; e

X - à proibição da prática de um ato ou omissão não exemplificado nos incisos I a IX do *caput* e que ofenda direitos e garantias fundamentais estabelecidos na Constituição Federal, ou que decorram do regime e dos princípios por ela adotados, bem como na legislação esparsa e nos tratados internacionais e convenções de direitos humanos em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Parágrafo único. A observância do disposto nesta Portaria não desobriga o empregador ou administrado do cumprimento de outras disposições nem afetará qualquer responsabilidade civil, penal ou administrativa regularmente estabelecida que, com relação à matéria, sejam incluídas em legislação esparsa e nos tratados internacionais e convenções de direitos humanos em que a República Federativa do Brasil seja parte, bem como oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Art. 20. A Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego será responsável pelo monitoramento dos empregadores ou administrados constantes nos cadastros disciplinados nesta Portaria quanto a violações a direitos humanos e trabalhistas na forma disciplinada nos art. 17 a 19, devendo produzir instrumentos de inteligência fiscal específicos voltados para o monitoramento, a pesquisa e o acompanhamento de cadeias de valor e redes de tráfico de pessoas para fins de exploração laboral.

Parágrafo único. A Secretaria de Inspeção do Trabalho será responsável por produzir informações de inteligência a respeito da implementação do PGRVDHT.

Art. 21. Durante o período em que permanecer nos cadastros, o empregador ou administrado estará igualmente sujeito à fiscalização e à autuação pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 22. Compete ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania acompanhar, por meio da Coordenação Geral de Erradicação do Trabalho Escravo, os procedimentos para inclusão e exclusão de nomes nos cadastros disciplinados no art. 2º e no art. 6º e realizar informes periódicos à Conatrae.

Art. 23. A qualquer tempo, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá comunicar o Ministério Público do Trabalho, a Advocacia Geral da União e a Defensoria Pública da União acerca dos TACs celebrados, nos termos desta Portaria.

Art. 24. Fica revogada a Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 15, de 26 de julho de 2024.

Art. 25. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO

Ministro de Estado do Trabalho e Emprego

MACAÉ EVARISTO
Ministra de Estado dos Direitos Humanos e da Cidadania

ANIELLE FRANCISCO DA SILVA
Ministra de Estado da Igualdade Racial

ANEXO

DIRETRIZES E REQUISITOS MÍNIMOS PARA ELABORAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS E RESPOSTA A VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS E TRABALHISTAS

Das definições e da abrangência

1. A expressão cadeia de valor se refere a todos os produtos e serviços de uma empresa e inclui todas as etapas necessárias à fabricação e distribuição dos produtos e à prestação dos serviços, desde a extração das matérias-primas até a entrega ao cliente final, independentemente do local de realização.

1.1. Fornecedor é toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que, no âmbito da cadeia de valor da empresa, desenvolva atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços.

2. O monitoramento e a responsabilidade pelo saneamento e pela reparação de violações a direitos humanos e trabalhistas abrangerão os trabalhadores diretamente contratados pela empresa e os trabalhadores contratados:

I - por prestadora de serviço terceirizado; e

II - por fornecedor direto cuja atividade esteja vinculada à confecção ou distribuição dos produtos ou à prestação dos serviços explorados economicamente pelo empregador.

2.1. A empresa deverá monitorar, sanear e reparar as violações a direitos humanos e trabalhistas tanto dos trabalhadores contratados diretamente quanto dos trabalhadores terceirizados por fornecedor direto e, ainda, dos trabalhadores quarteirizados por prestadora de serviço terceirizado.

2.2. Excluem-se do monitoramento e da responsabilidade pelo saneamento e pela reparação a violações a direitos humanos e trabalhistas, os trabalhadores de fornecedor direto ativados ordinariamente em serviços ou atividades essenciais, na forma disciplinada no art. 10 da Lei nº 7.783, de 25 de junho de 1989.

Do Programa de Gerenciamento de Riscos e Resposta a Violações de Direitos Humanos e Trabalhistas

3. O Programa de Gerenciamento de Riscos e Resposta a Violações de Direitos Humanos e Trabalhistas-PGRVDHT contemplará medidas que possibilitem identificar e evitar ou minimizar os riscos e, na ocorrência de violações, fazer cessar ou minimizar a extensão das violações na cadeia de valor.

3.1. O PGRVDHT deve contemplar ou estar integrado com planos, programas e outros documentos previstos na legislação, bem como em convenções e acordos coletivos de trabalho.

3.2. Ao estabelecer e implementar seu PGRVDHT, a empresa deve levar em conta os interesses e conhecimentos de seus trabalhadores, dos trabalhadores de sua cadeia de valor e daquelas pessoas que, de alguma forma, são afetados pelas atividades econômicas da empresa, adotando mecanismos de consulta idôneos e acessíveis.

3.3. Em nenhuma hipótese, a execução ou os resultados do PGRVDHT poderão estabelecer ou induzir a empresa ou eventuais fornecedores diretos e indiretos a adotar posturas discriminatórias em relação a trabalhadores que sejam identificados como vítimas efetivas ou potenciais de trabalho em condição análoga à escravidão.

Do Sistema de Gerenciamento de Riscos e Resposta a Violações de Direitos Humanos e Trabalhistas

4. No âmbito do PGRVDHT o sistema de gerenciamento de riscos e resposta a violações de direitos humanos e trabalhistas do empregador deve contemplar:

I - identificação dos perigos de violações de direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor;

II - evitar os riscos de violações a direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor;

III - quando o risco não puder ser evitado, avaliação dos riscos de violações de direitos humanos e trabalhistas, indicando o nível de risco;

IV - classificação dos riscos de violações de direitos humanos e trabalhistas para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção;

V - implementação de medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco;

VI - acompanhamento do controle dos riscos de violações de direitos humanos e trabalhistas; e

VII - tomada de medidas de resposta para fazer cessar ou minimizar a extensão das violações de direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor.

5. A identificação de perigos de violações de direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor deve ser realizada:

I - para todas as atividades existentes; e

II - nas mudanças e na introdução de novas tecnologias, produtos, processos, atividades de trabalho, projetos ou um novo campo de negócios, entre outros.

5.1. A etapa de identificação de perigos de violações de direitos humanos e trabalhistas deve incluir:

I - descrição dos perigos de violações;

II - identificação das fontes ou circunstâncias; e

III - indicação do grupo de sujeitos aos perigos de violações.

5.2. A identificação deve abordar, amplamente, os perigos de violações previsíveis relacionadas à cadeia de valor do empregador que possam afetar direitos humanos e trabalhistas.

6. Quando o risco não puder ser evitado, a empresa deverá avaliar os riscos relativos aos perigos de violações identificadas, de forma a manter informações para a adoção de medidas de prevenção.

6.1. Os riscos de violação a direitos humanos e trabalhistas identificados devem ser adequadamente ponderados e priorizados, indicando-se para cada um deles o nível de risco, determinado pela combinação da gravidade normalmente esperada, da reversibilidade e da probabilidade ou chance de ocorrência da violação de direitos humanos e trabalhistas.

6.2. A organização deve selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam adequadas ao risco ou à circunstância em avaliação (qualitativas, semiquantitativas, quantitativas ou combinação dessas), conforme a legislação vigente ou, na ausência desta, adotadas em padrões, guias e normatizações internacionalmente reconhecidos.

6.3. Após o procedimento previsto no subitem 6.1, os riscos de violação a direitos humanos e trabalhistas devem ser classificados para fins de identificar a necessidade de adoção de medidas de prevenção e elaboração do plano de ação.

6.4. A empresa deve garantir que os resultados da avaliação de riscos sejam comunicados internamente aos tomadores de decisão relevantes, como o conselho de administração ou o departamento de compras.

6.5. A avaliação de riscos deverá constituir um processo contínuo e ser revista, no mínimo, uma vez por ano e, numa base ad hoc, quando da ocorrência das seguintes situações:

I - após implementação das medidas de prevenção, para avaliação de riscos residuais;

II - após inovações e modificações em tecnologias, produtos, processos, atividades de trabalho, projetos ou campo de negócios, entre outros, que impliquem em novos riscos ou modifiquem os riscos existentes;

III - quando identificadas inadequações, insuficiências ou ineficácias das medidas de prevenção; e

IV - na ocorrência de violações a direitos humanos e trabalhistas.

7. O empregador deve adotar medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos, conforme previsto em legislação e, na ausência desta, apontadas em padrões, guias e normatizações internacionalmente reconhecidas, em particular:

I - a implementação de uma estratégia de proteção a direitos humanos e trabalhistas nos seus processos comerciais;

II - o desenvolvimento e a implementação de estratégias e práticas de aquisição adequadas que previnam ou minimizem os riscos identificados;

III - a oferta de treinamento nas áreas de negócios e compras; e

IV - a implementação de medidas de controle baseadas em riscos para verificar a conformidade com a estratégia de proteção a direitos humanos e trabalhistas.

7.1. O empregador deve adotar medidas preventivas adequadas em relação a fornecedores diretos e prestadoras de serviços terceirizados, para eliminar, reduzir ou controlar os riscos, conforme previsto em legislação e, na ausência desta, apontadas em padrões, guias e normatizações internacionalmente reconhecidas, em particular:

I - a consideração dos direitos humanos e trabalhistas na seleção de fornecedores e prestadoras de serviços terceirizados;

II - previsão contratual de que fornecedores diretos e prestadoras de serviços terceirizados atenderão aos direitos humanos e trabalhistas e tratarão descumprimentos, adequadamente, ao longo da cadeia;

III - a implementação de treinamento e educação adicional para reforçar as garantias contratuais dos fornecedores diretos e prestadoras de serviços terceirizados, de acordo com o inciso II; e

IV - acordar mecanismos de controle contratual adequados e implementá-los com base no risco para verificar a conformidade com a estratégia de proteção a direitos humanos e trabalhistas nos fornecedores diretos e prestadoras de serviços terceirizados.

7.2. Para os fins do *caput* item 7 e subitem 7.1, o empregador deve elaborar um plano de ação, indicando as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, conforme item 6.3, definindo-se cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados.

7.3. O desempenho das medidas de prevenção deve ser acompanhado de forma planejada e contemplar, pelo menos:

I - a verificação da execução das ações planejadas; e

II - a análise documental conjugada com inspeções não previamente informadas dos locais e ambientes de desenvolvimento da atividade econômica.

7.4. A eficácia das medidas preventivas deve ser revisada, no mínimo, uma vez por ano e, numa base ad hoc, quando da ocorrência das seguintes situações:

- I - quando identificadas inadequações, insuficiências ou ineficácias das medidas de prevenção; e
- II - na ocorrência de violações a direitos humanos e trabalhistas.

7.5. A implementação das medidas de prevenção e respectivos ajustes devem ser devidamente registrados.

8. O empregador deve tomar medidas de resposta à ocorrência de violações a direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor com o objetivo de fazer cessar ou minimizar a extensão de seus efeitos.

8.1. As medidas deverão estar ancoradas na gravidade e na reversibilidade da violação a direitos humanos e trabalhistas, consistindo na assunção, pelo empregador, de responsabilidade e dever de imediato saneamento e reparação de quaisquer violações.

9. O sistema de gerenciamento de riscos e resposta a violações de direitos humanos e trabalhistas, no âmbito do PGRVDHT, deve conter, no mínimo, os seguintes documentos:

- I - inventário de riscos, conforme item 10; e
- II - plano de ação, conforme item 7.2.

9.1. Os documentos previstos no item 9 devem ser elaborados sob a responsabilidade do empregador, datados e assinados pelo responsável interno.

9.2. O empregador deve garantir a preservação de todos os documentos referidos no item 9, nato digitais ou digitalizados, por meio de procedimentos e tecnologias que permitam verificar, a qualquer tempo, sua validade jurídica em todo território nacional, garantindo permanentemente sua autenticidade, integridade, disponibilidade, rastreabilidade, irretratabilidade, privacidade e interoperabilidade.

9.3. O empregador deve garantir à Inspeção do Trabalho amplo e irrestrito acesso a todos os documentos previstos no item 9.

10. Os dados da identificação dos perigos e da avaliação dos riscos de violações a direitos humanos e trabalhistas devem ser consolidados em um inventário de riscos.

10.1. O Inventário de Riscos deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

- I - caracterização dos processos e ambientes de trabalho;
- II - caracterização das atividades;
- III - descrição de perigos de violações a direitos humanos e trabalhistas, com a identificação das fontes ou circunstâncias, descrição de riscos gerados pelos perigos, com a indicação dos grupos de pessoas sujeitas a esses riscos, e descrição de medidas de prevenção implementadas;
- IV - avaliação dos riscos, incluindo níveis de risco e a classificação para fins de elaboração do plano de ação; e
- V - critérios de classificação adotados para avaliação dos riscos e tomada de decisão.

10.2. O inventário de riscos deve ser mantido atualizado.

10.3. O histórico das atualizações deve ser mantido por um período mínimo de 4 (quatro) anos.

Da declaração de política

11. No âmbito do PGRVDHT, o empregador deve emitir e disponibilizar, gratuitamente, ao público, através da rede mundial de computadores, por um período de 4 (quatro) anos, uma declaração de política sobre sua estratégia de proteção aos direitos humanos e trabalhistas, contendo, pelo menos, os seguintes elementos:

I - uma descrição do procedimento pelo qual a empresa monitora o respeito aos direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor com referência às medidas preventivas e de resposta;

II - os riscos prioritários de direitos humanos e trabalhistas identificados com base na análise de riscos;

III - a definição, com base na análise de risco, das expectativas de direitos humanos e trabalhistas que a empresa tem em relação a seus funcionários e fornecedores na cadeia de valor.

Do procedimento de reclamações

12. No âmbito do PGRVDHT, o empregador deverá estabelecer um procedimento adequado para reclamações, permitindo que sejam apontados riscos ou violações relacionadas a direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor.

12.1. O procedimento de reclamações previsto no *caput* atenderá aos seguintes critérios:

I - disponibilizar, publicamente e de maneira apropriada, informações claras e compreensíveis sobre acesso, competência e forma de registro de reclamações;

II - estar acessível a trabalhadores diretos e indiretos, bem como a terceiros interessados, mantendo a confidencialidade e oferecendo proteção eficaz contra desvantagens ou punições resultantes de uma reclamação;

III - fornecer confirmação de recebimento de informações aos denunciadores;

IV - prever mecanismos de comunicação aos denunciadores das medidas tomadas como resultado de reclamações; e

V - estar direcionado ao responsável interno previsto.

12.2. A eficácia do procedimento de reclamações deve ser revisada, no mínimo, uma vez por ano e, numa base ad hoc, quando da ocorrência das seguintes situações:

- I - após inovações e modificações em tecnologias, produtos, processos, atividades de trabalho, projetos ou campo de negócios, entre outros, que impliquem em novos riscos ou modifiquem os riscos existentes;
- II - quando identificadas inadequações, insuficiências ou ineficácias no procedimento de reclamações; e
- III - na ocorrência de violações a direitos humanos e trabalhistas.

Dos relatórios públicos

13. Como medida de transparência, no âmbito do PGRVDHT, o empregador deve preparar um relatório anual sobre o cumprimento das obrigações de monitoramento continuado do respeito aos direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor, disponibilizando-o, gratuitamente, ao público através da rede mundial de computadores por um período de 4 (quatro) anos, no máximo 4 (quatro) meses após o final do ano civil.

13.1. O relatório deve conter, no mínimo, informações compreensíveis sobre:

- I - se a empresa identificou riscos relacionados aos direitos humanos e trabalhistas ou violações de deveres relacionados aos direitos humanos e trabalhistas e, em caso afirmativo, quais;
- II - o que a empresa fez para cumprir suas obrigações de devida diligência com referência às medidas preventivas e de resposta, bem como as medidas tomadas pela empresa como resultado de reclamações de acordo com o item 12;
- III - como a empresa avalia o impacto e a eficácia das medidas; e
- IV - quais são as conclusões tiradas da avaliação para ações futuras.

(DOU, 18.09.2024)

BOLT9262---WIN/INTER

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

INSTRUÇÃO NORMATIVA GM/MTE Nº 6 DE 17 DE SETEMBRO DE 2024.

OBSERVAÇÕES INFORMEF

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego - Substituto, por meio da Instrução Normativa GM/MTE Nº 6/2024, dispõe sobre a implementação da Lei nº 14.611/2023 *(V. Bol. 1.982 - LT), que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, regulamentada pelo Decreto nº 11.795/2023 *(V. Bol. 1.997 - LT), e pela Portaria MTE nº 3.714/2023 *(V. Bol. 1.997 - LT).

A discriminação salarial e de critérios remuneratórios sujeitará o empregador às sanções dispostas na Lei nº 14.611/2023 *(V. Bol. 1.997 - LT), sem prejuízo de outras sanções aplicáveis pela adoção de práticas discriminatórias previstas em legislação específica.

São formas de garantia da igualdade salarial e de critérios remuneratórios:

- estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que incluam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e
- fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

A presente norma traz informações sobre:

- o acesso ao Portal Emprega Brasil;
- o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios;
- publicação do Relatório;
- fiscalização;
- participação do sindicato; dentre outros.

Consultora: Jéssica Rosa da Silva Barreto.

Dispõe sobre a implementação da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, regulamentada pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, e pela Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO - Substituto, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, no Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, na Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023, e no processo SEI/MTE nº 19955.204375/2024-71,
RESOLVE:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Instrução Normativa dispõe sobre a implementação da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, regulamentada pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, e pela Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023.

Art. 2º A discriminação salarial e de critérios remuneratórios sujeitará o empregador às sanções dispostas na Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, sem prejuízo de outras sanções aplicáveis pela adoção de práticas discriminatórias previstas em legislação específica.

Art. 3º Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:

I - Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios - documento que contém informações sobre o número de trabalhadores por sexo, remuneração média e critérios remuneratórios; e

II - Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial - documento que detalha medidas, metas e prazos para eliminar desigualdades salariais.

Art. 4º São formas de garantia da igualdade salarial e de critérios remuneratórios:

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

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

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

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

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

Art. 5º As pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados devem publicar, duas vezes ao ano, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, conforme disposto no art. 2º, § 4º, do Decreto 11.795, de 23 de novembro de 2023.

Parágrafo único. As pessoas físicas com equiparação a pessoas jurídicas não são obrigadas a publicar o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de que trata o *caput*.

CAPÍTULO II DO ACESSO AO PORTAL EMPREGA BRASIL

Art. 6º Fica implementada a aba "Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios" na área do empregador do Portal Emprega Brasil, acessado via endereço eletrônico "<https://servicos.mte.gov.br/empregador/#/>", nos termos do disposto nos art. 2º e 6º da Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023.

Art. 7º O acesso à aba "Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios" na área do empregador do Portal Emprega Brasil será precedido de habilitação do perfil "colaborador" na plataforma GOV.BR, o qual deve ser realizado através do endereço eletrônico <https://acesso.gov.br>.

§ 1º Para a habilitação de que trata o *caput* é obrigatória a utilização do certificado digital (e-CNPJ) correspondente ao Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ raiz das empresas.

§ 2º O representante legal da empresa deve vincular o Cadastro de Pessoas Físicas - CPF do colaborador na plataforma Gov.BR para acesso ao Portal Emprega Brasil.

Parágrafo único. Em caso de dúvidas podem ser esclarecidas através do endereço eletrônico "https://acesso.gov.br/faq/_perguntasdafaq/cadastrocobradorocnpj.html".

Art. 8º Caberá ao representante legal ou ao colaborador devidamente habilitado responder ao questionário de igualdade salarial.

Art. 9º Para prestação das informações complementares de que trata o art. 5º, parágrafo único, da Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023, será disponibilizado, apenas para as empresas de direito privado com 100 (cem) ou mais trabalhadores, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, formulário contendo questionário na aba "Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios" na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

Parágrafo único. O sistema informará a quantidade de estabelecimentos aptos para preenchimento das declarações.

Art. 10. Os dados preenchidos na aba "Igualdade Salarial" do Portal Emprega Brasil na área dos empregados, contemplam os seguintes quesitos:

- I - existência ou não de plano de cargos e salários ou plano de carreira;
- II - política de incentivo à contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de domicílio e LGBTQIA+);
- III - políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência;
- IV - iniciativas ou programas de apoio ao compartilhamento de obrigações familiares; e
- V - critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira.

§ 1º As empresas de direito privado com menos de 100 (cem) empregados não estão obrigadas a responder a declaração sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios que servirá de base para a elaboração do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

§ 2º O envio das informações pelas empresas por meio do Portal Emprega Brasil ocorrerá nos meses de fevereiro e agosto de cada ano.

CAPÍTULO III DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

Seção I Das informações contidas no relatório

Art. 11. O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será consolidado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e conterá os seguintes dados agrupados, extraídos do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial e do Portal Emprega Brasil:

- I - informações extraídas do eSocial:
 - a) dados cadastrais do empregador (CNPJ do estabelecimento);
 - b) número total de trabalhadores empregados por estabelecimento, conforme a legislação que exige divulgação apenas para empresas com no mínimo 100 (cem) empregados;
 - c) número total de trabalhadores empregados no mesmo estabelecimento, separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores medianos do salário contratual e valor médio da remuneração bruta, média de 12 (doze) meses; e
 - d) cargos ou ocupações do empregado contidos na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO e a proporção dos salários e da remuneração das mulheres, em comparação a dos homens;
- II - informações encaminhadas pelas empresas através do Portal Emprega Brasil:
 - a) utilização de critérios remuneratórios para diferenciar remunerações;
 - b) existência de política de contratação de mulheres, inclusive de grupos específicos (negras, com deficiências, em situação de violência, chefes de domicílio e LGBTQIA+);
 - c) políticas de promoção de mulheres a cargos de gerência e direção; e
 - d) iniciativas e programas de apoio para o compartilhamento de obrigações familiares para homens e mulheres.

Parágrafo único. Nenhuma informação individual, tal como previsto Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, como nome, ocupação, características pessoais ou que envolva ocupações com menos de 3 (três) empregados serão compartilhadas nos relatórios das empresas.

Seção II Metodologia

Art. 12. A metodologia do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios observará os parâmetros dispostos no Anexo.

CAPÍTULO IV DA PUBLICIZAÇÃO DO RELATÓRIO

Art. 13. A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deverá ocorrer duas vezes ao ano, nos meses de março e setembro, sem possibilidade de edição, até a publicação do próximo relatório.

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

Seção I Da divulgação do relatório pelos empregadores

Art. 14. O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deve ser publicizado nos sítios eletrônicos das empresas, redes sociais ou instrumentos similares, que garantam ampla divulgação aos trabalhadores e ao público em geral, em especial onde o estabelecimento está localizado.

§ 1º Os relatórios serão divulgados pelos empregadores em local visível e de fácil acesso para os trabalhadores e para o público em geral.

§ 2º Os empregadores poderão incluir notas explicativas em documento apartado dos relatórios para justificar eventuais diferenças salariais fundamentadas no art. 461, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Seção II

Da divulgação do relatório pelo Ministério do Trabalho e Emprego

Art. 15. O Ministério do Trabalho e Emprego publicará o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios por meio do portal do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho - PDET, disponível no endereço eletrônico "<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorioempresarial/relatorio-empresarial>".

§ 1º As informações devem ser divulgadas de forma agregada para o país e para as diferentes unidades da federação onde os estabelecimentos estão localizados.

§ 2º A divulgação deve oferecer uma visão coesa sobre como as desigualdades de gênero são verificadas nas diferentes unidades da federação.

§ 3º A divulgação dos relatórios deve garantir que nenhuma informação individual seja apresentada.

§ 4º Haverá informação no Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios para indicador ou grupo analisado com, pelo menos, 3 (três) homens e 3 (três) mulheres.

CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO

Art. 16. A Auditoria-Fiscal do Trabalho procederá às fiscalizações de sua competência nos termos do disposto na Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, e do Decreto 4.552, de 27 de dezembro de 2002.

Art. 17. A Auditoria-Fiscal do Trabalho notificará os estabelecimentos para que comprovem o cumprimento do dever de dar publicidade ao Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do disposto no art. 628-A da CLT e na Instrução Normativa MTP nº 2 de 8 de novembro de 2021.

Art. 18. O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios é subsídio para atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Art. 19. A conclusão sobre a existência ou inexistência de diferença salarial injustificada entre mulheres e homens será da Auditoria-Fiscal do Trabalho em procedimento fiscal realizado de acordo com o planejamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único. A conclusão sobre a existência de diferença salarial injustificada entre mulheres e homens considerará, ressalvadas as exceções previstas no art. 461 da CLT, os seguintes elementos:

I - a comparação objetiva entre mesmas funções e cargos na empresa, independentemente da nomenclatura dada pelo empregador, e os respectivos salários, tendo como parâmetro a CBO;

II - existência de Planos de Cargos e Salários;

III - critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;

IV - existência de incentivo à contratação de mulheres;

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

VI - existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares; e

VII - outras informações prestadas pelo empregador no curso da ação fiscal.

Art. 20. Constatada a diferença salarial injustificada entre mulheres e homens pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, o empregador será notificado a apresentar o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial.

Art. 21. O prazo para apresentação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial é de 90 (noventa) dias, a contar da notificação de que trata o art. 20.

Parágrafo único. A divulgação semestral do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios em que sejam apresentadas desigualdades salariais não desobriga o empregador de elaborar o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial no prazo determinado pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Art. 22. O formato do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial é de livre escolha do empregador, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho, como medidas de transparência e inclusão efetivas.

§ 1º Uma cópia do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial deverá ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.

§ 2º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial poderá ser elaborado e armazenado em meio digital, com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

Art. 23. O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial deverá prever, sem prejuízo de providências adicionais a critério do empregador:

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

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

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

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

Art. 24. A elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial poderá ser realizada de maneira centralizada na empresa com mais de um estabelecimento, devendo ser consideradas as especificidades de cada unidade na sua implementação e execução.

Art. 25. Constatada pelo empregador diferença salarial entre mulheres e homens, a elaboração, implementação e execução de medidas para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens deverão ocorrer independentemente da atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Parágrafo único. A existência de medidas para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens previamente executadas pelo empregador não inibe o procedimento fiscal pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Art. 26. De acordo com planejamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, a Auditoria-Fiscal do Trabalho procederá a avaliação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial em todas as suas etapas.

Art. 27. A Auditoria-Fiscal do Trabalho poderá solicitar a adequação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial ou a elaboração de um novo Plano quando concluir pela sua inadequação relativamente à sua finalidade.

Art. 28. A exigência de novo Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial pela Auditoria-Fiscal do Trabalho será precedida de relatório circunstanciado, assinado pela equipe que conduziu o procedimento fiscal.

CAPÍTULO VI DA PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS

Art. 29. Na elaboração e implementação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial, será garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho, conforme previsto em norma coletiva de trabalho ou, na ausência desta, por meio de uma comissão de empregados.

§ 1º Na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho, a comissão de empregados será constituída preferencialmente na forma prevista nos art. 510-A e art. 510-D da CLT.

§ 2º Os estabelecimentos que tiverem entre 100 (cem) e 200 (duzentos) empregados poderão promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.

§ 3º Em qualquer hipótese será garantida a participação das entidades sindicais.

CAPÍTULO VII DO CANAL DE DENÚNCIA

Art. 30. A Carteira de Trabalho Digital é o canal de denúncia específico da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023.

Parágrafo único. Para realizar a denúncia, o usuário deverá acessar a Aba "Outras Opções - Canal de Denúncias Trabalhistas" e, no título "Qual a sua denúncia/reclamação trabalhista?", selecionar o tipo de denúncia "Igualdade salarial entre mulheres e homens (Lei nº 14.611/2023)".

CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 31. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

FRANCISCO MACENA DA SILVA

ANEXO

Metodologia do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios

A metodologia do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios observa os seguintes parâmetros:

1. Os dados de remuneração, salários, empregados(as) e grandes grupos ocupacionais foram informados pelas empresas à Relação Anual de Informações Sociais - RAIS por meio do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial.

2. Para selecionar os estabelecimentos que deveriam ter relatório gerado, considerou-se aqueles que possuíam 100 (cem) vínculos ativos, não desligados, que eram do tipo Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ e que não eram de natureza jurídica do setor público.

3. Para evitar qualquer sorte de identificação de empregados, são consideradas situações que envolvem pelo menos 3 (três) mulheres e (3) três homens. Foram desconsiderados os estagiários, os avulsos e os intermitentes com renda menor que 0,3 salários-mínimos.

4. Campos considerados: os campos considerados são os do salário base do trabalhador (salário contratual na RAIS) e a unidade de pagamento (tipo de salário contratual na RAIS).

5. Distribuição por características individuais: para o cálculo da distribuição por raça/cor e sexo dos vínculos, foram considerados os vínculos com informação válida para essas dimensões. Assim, foram desconsiderados os vínculos que não tinham informação de raça/cor ou sexo.

6. Salário de contratação: o salário contratual é o valor dos rendimentos básicos do vínculo. Para o cálculo do salário contratual médio e/ou mediano, utilizou-se apenas salários declarados do tipo mensal e declarados com o valor diferente de zero. Da mesma forma que o cálculo da remuneração, o indicador foi calculado pelas dimensões de interesse do relatório (sexo e grande grupo ocupacional) e calculou-se a razão entre a remuneração das mulheres e dos homens.

7. Para fim destes cálculos, são desprezadas informações que correspondam a valores menores de 0,3 salários-mínimos vigente ou que sejam superiores a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos, de modo a garantir que o valor médio não seja influenciado por valores muito pequenos ou muito grandes.

8. Salário médio de contratação: para o cálculo do salário médio, somam-se os salários de todas as mulheres e de todos os homens de um mesmo grupo de ocupações e divide-se pelos respectivos números de mulheres e homens. Com este valor médio, verifica-se por divisão quanto o salário médio das mulheres representa em relação ao salário médio dos homens, em um determinado grupo de ocupações. Este valor é chamado na tabela de razão da diferença do salário médio entre mulheres e homens.

9. Salário mediano de contratação: é o valor do salário em que todos os demais salários ou são maiores ou são menores, podendo ser obtido para diferentes grupos.

Foram considerados valores acima de zero de tipo mensal.

10. Remuneração média: considera toda sorte de valores que remuneram o trabalho realizado, soma todas as remunerações e divide pelo número de empregados.

Utilizou-se uma variável disponível na RAIS que é a remuneração média nominal do vínculo no ano-base. Esta variável é a média das remunerações mensais do vínculo no ano, considerando o tempo de emprego no estabelecimento naquele ano-base. Assim, calculou-se a remuneração média (desconsiderando valores menores que 0,3 salários-mínimos e maiores que 150 salários-mínimos) de acordo com as dimensões apresentadas no relatório (sexo e grande grupo ocupacional) e calculamos a razão entre a remuneração das mulheres e dos homens.

11. Composição da remuneração: considera-se o valor bruto da remuneração, tal como definido na legislação, relativa às informações relevantes para a RAIS, contendo:

a) salário contratual;

b) 13º (décimo terceiro) salário;

c) gratificações;

d) comissões;

e) horas extras;

f) adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, entre outros;

g) terço de férias;

h) aviso prévio trabalhado;

i) descanso semanal remunerado;

j) gorjetas; e

k) demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, compõem a remuneração do trabalhador.

12. Conforme consta no manual de declaração da RAIS, o salário maternidade ou licença-gestante não devem ser computados nas remunerações mensais.

13. Razão do salário mediano de contratação: a razão é obtida pela divisão do valor mediano encontrado para as mulheres em relação ao valor mediano encontrado para os homens, permitindo depreender quanto as mulheres recebem em relação aos homens.

14. Razão da remuneração média: a razão é obtida pela divisão da remuneração média das mulheres empregada em relação à remuneração média dos homens empregados.

15. O cálculo da razão não é possível se houver situações em que não haja mulheres ou não haja homens no numerador ou no denominador.

16. Atualização dos valores: como no relatório são calculados indicadores de razões de salário contratual mediano e de remuneração média dos vínculos ativos em 31 de dezembro do ano-base referência, não foi realizado qualquer deflacionamento dos valores, sendo assim valores nominais;

17. Considera-se população negra pessoas pretas e pardas, e população não-negra pessoas brancas, amarelas e indígenas.

18. Os grandes grupos ocupacionais da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO correspondem às agregações de ocupações que têm características similares por suas tarefas na hierarquia das ocupações:

- a) dirigentes e gerentes têm atividades de mando;
- b) ocupados em atividades de nível superior apoiam a direção e o planejamento das atividades;
- c) ocupações de nível técnico supervisionam as tarefas;
- d) ocupações administrativas realizam atividades de escrituração em geral; e
- e) ocupações operacionais executam as ações finalísticas das empresas em todas as áreas de atividade (agrícola, comercial, industrial, de serviços, correspondendo aos grupos 5 a 9).

19. O grande grupo CBO é composto por 10 (dez) categorias, impossibilitando a identificação individual dos trabalhadores, uma vez que aborda ocupações segundo suas funções.

20. As informações sobre critérios remuneratórios, políticas para ampliação da diversidade e apoio à parentalidade foram respondidas pela empresa no Portal Emprega Brasil, e para o relatório foram consideradas apenas as respostas para estabelecimentos com 100 (cem) empregados e mais.

21. As informações serão agregadas para o país, para as diferentes Unidades da Federação onde os estabelecimentos estão localizados, e para setores de atividade. A divulgação deve oferecer uma visão coesa sobre como as desigualdades de gênero são verificadas nas diferentes Unidades da Federação e setores de atividade.

22. A divulgação dos relatórios agregados não permite que nenhuma informação individual seja apresentada e não realiza comparações quando não há pelo menos 3 (três) homens e 3 (três) mulheres no grupo analisado.

23. São considerados como critérios remuneratórios os principais aspectos indicados na literatura:

- a) a existência de Plano de Cargos e Salários;
- b) disponibilidade para horas extras;
- c) tempo de trabalho na empresa (tempo de experiência);
- d) proatividade (desenvolvimento de ideais e sugestões para melhorar resultados); e
- e) cumprimento de metas de produção definidas pelas empresas.

24. As informações coletadas não devem invadir a privacidade dos indivíduos, sendo utilizadas exclusivamente para compreender a aplicação das ações em cada estabelecimento, explicitando sua ocorrência nos diferentes territórios.

25. A produção do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deve ser realizada em conformidade com a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD.

26. Nos termos da LGPD, o tratamento de dados pessoais inclui operações de coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

27. A fundamentação legal para o tratamento dos dados pelo Ministério do Trabalho e Emprego encontra-se expressa no art. 7º, caput, incisos II e III, bem como no art. 11, caput, inciso II, alíneas "a" e "b", da LGPD.

28. É imperativo que todas as atividades relacionadas ao tratamento de dados pessoais no Ministério do Trabalho e Emprego estejam em total conformidade com os princípios éticos e legais estabelecidos pela LGPD.

29. Na elaboração e divulgação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, o Ministério do Trabalho e Emprego deve seguir rigorosamente cada um dos incisos delineados no art. 6º da LGPD, garantindo a proteção e o respeito aos direitos dos titulares dos dados.

30. As informações coletadas não devem invadir a privacidade dos indivíduos, sendo utilizadas exclusivamente para compreender a aplicação das ações em cada estabelecimento

(DOU, 18.09.2024)

DECISÕES ADMINISTRATIVAS DA RECITA FEDERAL DO BRASIL**IR - PESSOA JURÍDICA - LUCRO PRESUMIDO - REGIME DE COMPETÊNCIA - CESSÃO DE DIREITOS SOBRE CULTIVAR - RECONHECIMENTO DA RECEITA BRUTA****SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 263, DE 17 DE SETEMBRO DE 2024**

Assunto: Imposto sobre a Renda de Pessoa Jurídica - IRPJ

LUCRO PRESUMIDO. REGIME DE COMPETÊNCIA. CESSÃO DE DIREITOS SOBRE CULTIVAR. RECONHECIMENTO DA RECEITA BRUTA.

Na hipótese de cessão de direitos relativos à propriedade intelectual referente a cultivar, cuja remuneração é calculada de acordo com o preço médio por quilograma de sementes comercializadas pelo licenciado, fixado em contrato, e paga em uma única parcela anual, na época de safra, a pessoa jurídica cedente dos direitos tributada com base no lucro presumido pelo regime de competência deverá considerar na apuração da receita bruta do trimestre-calendário as parcelas que lhe cabem sobre todas as vendas realizadas pelo licenciado nesse período, independentemente do recebimento de qualquer importância.

DISPOSITIVOS LEGAIS: *Lei nº 5.172, de 1966 (Código Tributário Nacional - CTN), art. 43; Lei nº 4.506, de 1964, art. 22; Decreto-Lei nº 1.598, de 1977, art. 12; Lei nº 6.404, de 1976, art. 187, § 1º; Lei nº 9.430, de 1996, arts. 1º, caput, 5º, e 25, inciso I; Instrução Normativa RFB nº 1.700, de 2017, art. 26, § 4º.*

RODRIGO AUGUSTO VERLY DE OLIVEIRA
Coordenador-Geral

(DOU, 20.09.2024)

BOLT9265---WIN/INTER

CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS - ÓRGÃOS DO PODE PÚBLICO**SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 265, DE 17 DE SETEMBRO DE 2024**

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS

Para os órgãos do Poder Público, o fato gerador da contribuição previdenciária patronal e da contribuição do segurado, apuradas sobre serviços prestados por contribuintes individuais, ocorre no mês em que a remuneração for creditada ou paga, o que acontecer primeiro.

Ordinariamente, o fato gerador da contribuição previdenciária patronal e da contribuição do segurado ocorre com o registro dos lançamentos contábeis da liquidação do empenho, já que esse evento é equiparado ao crédito e, em regra, precede o pagamento.

As etapas do procedimento administrativo de liquidação, incluindo o ateste pelo fiscal do contrato, não antecipam a ocorrência do fato gerador, permanecendo esse fixado, ordinariamente, no momento do lançamento contábil que encerra a fase de liquidação do empenho, evidenciando o crédito líquido e certo em favor do contratado.

DISPOSITIVOS LEGAIS: *IN RFB nº 2.110, de 2022, arts. 29, I, "b", III, "b" e §2º.*

RODRIGO AUGUSTO VERLY DE OLIVEIRA
Coordenador-Geral

(DOU, 20.09.2024)

BOLT9266---WIN/INTER

CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS - EXCLUSÃO DO SIMPLES NACIONAL - EFEITOS - APURAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A FOLHA DE SALÁRIOS - OPÇÃO PELA CPRB NO ANO CALENDÁRIO SUBSEQUENTE**SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 262, DE 17 DE SETEMBRO DE 2024**

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS

EXCLUSÃO DO SIMPLES NACIONAL. EFEITOS. APURAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A FOLHA DE SALÁRIOS. OPÇÃO PELA CPRB NO ANO CALENDÁRIO SUBSEQUENTE.

A exclusão do Simples Nacional que opera efeitos dentro de determinado ano calendário implica a apuração da Contribuição Previdenciária (CP) sobre a folha de salários para os períodos restantes do mesmo ano calendário nos casos em que os recolhimentos do Simples Nacional a contemplavam.

A opção pela Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB) só poderá ser efetivada para o ano calendário subsequente ao da exclusão do Simples Nacional, independentemente de haver retroação dos efeitos de exclusão e do marco adotado, mediante pagamento da contribuição incidente sobre a receita bruta relativa a janeiro ou apresentação de instrumento de confissão de dívida como a Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb) ou a Declaração de Compensação (PER/DCOMP).

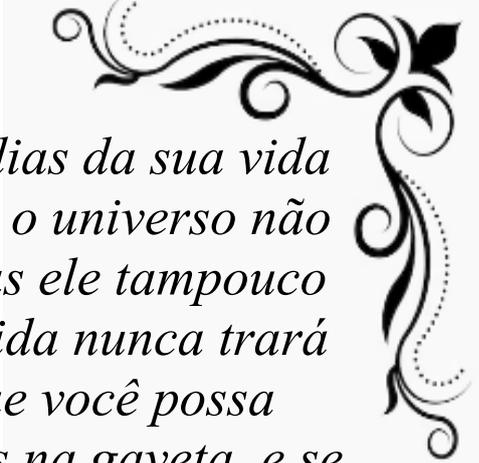
No ano calendário subsequente ao da exclusão do Simples Nacional, a manifestação da opção pela CPRB poderá ocorrer em momento posterior ao vencimento da contribuição previdenciária devida do mês de janeiro.

SOLUÇÃO DE CONSULTA PARCIALMENTE VINCULADA à Solução de Consulta Cosit nº 111, de 2024
DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei Complementar nº 123, de 2006, arts. 31 e 32; Lei nº 12.546, de 2011, art. 9º, § 13; IN RFB nº 2.053, de 2021, art. 2º, § 6º, II e art. 21.

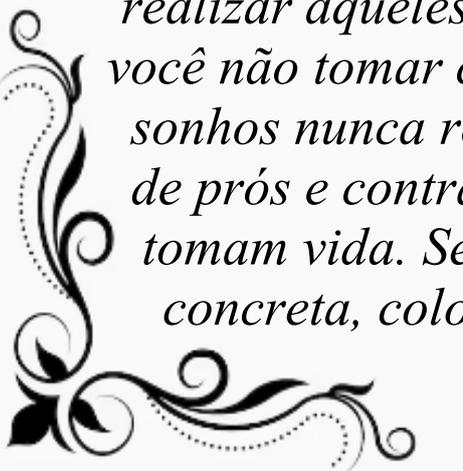
RODRIGO AUGUSTO VERLY DE OLIVEIRA
Coordenador-Geral

(DOU, 20.09.2024)

BOLT9264---WIN/INTER



“É impossível começar todos os dias da sua vida com o pé direito. A verdade é que o universo não está conspirando contra você, mas ele tampouco está disposto a resolver tudo. A vida nunca trará um ‘momento perfeito’ para que você possa realizar aqueles planos guardados na gaveta, e se você não tomar cuidado acabará remoendo os seus sonhos nunca realizados. Não se prenda às listas de prós e contras e aos planejamentos que nunca tomam vida. Se você quer realizar alguma coisa concreta, coloque os seus planos em prática”.

*Tim Ferriss*