

INFORMAÇÕES GERAIS:**Principais atos normativos em matéria trabalhista e sindical em 2023**

Confira um compilado dos principais atos normativos legais e infralegais publicados em matéria trabalhista e sindical no ano de 2023 (Anexo 01 – RT Informa da CNI).

STF: Principais temas trabalhistas julgados no 2º semestre de 2023

No segundo semestre de 2023, o Supremo Tribunal Federal (STF) concluiu o julgamento de importantes temas trabalhistas que estavam em análise naquela Corte.

Dentre cerca de dez julgamentos, podem ser destacados o reconhecimento da omissão legislativa na regulamentação da licença paternidade e o reconhecimento da constitucionalidade da instituição de contribuições assistenciais a todos os empregados da categoria por meio de instrumento coletivo de trabalho, desde que assegurado o direito de oposição (Ver anexo 02 – RT Informa da CNI).

Receita Federal afasta multa automática nas declarações de contribuições previdenciárias de ações trabalhistas

Desde 09 de janeiro de 2024, deixou de ser aplicada a multa automática de 20% sobre as declarações das contribuições previdenciárias e sociais devidas a terceiros em decorrência de processos trabalhistas lançadas no eSocial, pois a Receita Federal atualizou o DCTFweb¹ ([Clique aqui](#)).

Para reaver os eventuais pagamentos indevidos da multa, as empresas devem retificar a DCTFWeb e, em seguida, apresentar o Pedido de Restituição ou a Declaração de Compensação, nos termos dos Anexos I ou IV da [Instrução Normativa nº 2.055/2021](#)

Saiba mais sobre o tema [no Parecer SEI 4825/2023/ME](#), da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN), que opinou pela necessidade de correção da DCTFweb, no documento anexo 03 – RT Informa da CNI.

SDC/TST reconhece validade de cláusula de instrumento coletivo sobre registro de ponto por exceção

A Subseção de Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu a validade de cláusula de acordo coletivo que prevê a adoção de registro de ponto por exceção, à luz do previsto no Tema 1.064 do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o alcance das negociações coletivas (SDC – RO 21784-75.2015.5.04.0000, DEJT 01/12/2023).

Entenda o caso

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4), em Ação Anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), declarou nula cláusula que estipulava o registro de ponto por exceção, argumentando que tal medida encontra óbice na CLT e na jurisprudência trabalhista. Inicialmente, a SDC confirmou esse entendimento.

Entretanto, a empresa interpôs recurso ordinário cuja movimentação processual ficou suspensa até a fixação do Tema de Repercussão Geral 1.046 pelo STF, o qual estabelece que:

¹ DCTFWeb - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos. É uma obrigação tributária acessória na qual o contribuinte confessa débitos de contribuições previdenciárias e de contribuições destinadas a terceiros. A DCTFWeb substitui a antiga a GFIP - Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social.

“são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.”

Uma vez fixada a repercussão geral pelo STF, o recurso ordinário em ação anulatória interposto foi apreciado pela SDC, que reformou seu entendimento, declarando que a norma coletiva em análise – registro de ponto por exceção – não causa prejuízo a direito trabalhista absolutamente indisponível e, portanto, pode ser transacionado entre sindicato profissional e empresa, com fundamento na tese 1.046 do TST.

STF suspendeu decisão da Justiça do Trabalho que considerou ilegal terceirização

O ministro Luiz Fux, em decisão monocrática (individual), **suspendeu liminarmente os efeitos de sentença** da 51ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (TRT-1), que considerou ilícita a terceirização de serviços de manutenção predial por considerá-la essencial às atividades da empresa (Medida Cautelar na Rcl 64.510 MC/RJ, DJE 14/12/2023).

Entenda o caso

Um sindicato profissional ingressou com Ação Civil Pública requerendo a declaração de nulidade do contrato de terceirização firmado por empresa para a execução de atividades de manutenção predial.

Ao analisar o caso, a 51ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro² entendeu pela ilicitude da contratação, considerando como “essenciais” as atividades de manutenção, razão pela qual não poderiam ser terceirizadas.

A empresa apresentou Reclamação Constitucional no STF, ao argumento de inobservância de decisões vinculantes do Supremo, especialmente a ADPF 324 e o Tema de Repercussão Geral 725 do STF.

Apreciando a Reclamação, o Ministro Luiz Fux **suspendeu** os efeitos da sentença que proibia a terceirização de atividades básicas relacionadas à manutenção predial, por desconsiderar os precedentes da Corte Constitucional, consolidada no [julgamento da ADPF 324](#), que fixou a tese de que *“é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada”*.

Boa leitura.

Atos Normativos de RT (recentes)

[Portaria MTE nº 101, de 29 de janeiro de 2024](#), (DOU 30/1/2024, seção 1, pág. 58), que *“[Altera a Portaria MTP nº 547, de 22 de outubro de 2021](#), que disciplina a forma de atuação da inspeção do trabalho, e dá outras providências. (Processo nº 19966.119236/2022-52).”*

[Portaria MTE nº 102, de 29 de janeiro de 2024](#), (DOU 30/1/2024, seção 1, pág. 58), que *“[Altera a Portaria MTE nº 3.472, de 4 de outubro de 2023](#), que dispõe sobre os procedimentos para o registro das entidades sindicais no Ministério do Trabalho e Emprego.”*

[Portaria MTE nº 79, de 22 de janeiro de 2024](#), (DOU 23/1/2024, seção 1, pág.72), que *“Dispõe sobre a realização de Chamamento Público para composição de Lista Tríplice para indicação, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, de especialista titular e suplente em saúde do trabalhador para a Comissão Técnica Nacional de Biossegurança - CTNBio. (Processo nº 19980.154634/2023-18).”*

² Processo 0100544-19.2022.5.01.0051 (51ª VT/RJ)

[Instrução normativa PRES/INSS nº 161, de 23 de janeiro de 2024](#), (DOU 24/1/2024, seção 1, pág. 47), que “Altera a Instrução Normativa PRES/INSS nº 158, de 27 de novembro de 2023, que alterou a Instrução Normativa PRES/INSS nº 138, de 10 de novembro 2022, a qual estabelece critérios e procedimentos operacionais relativos à consignação de descontos para pagamento de crédito consignado contraídos nos benefícios pagos pelo INSS.”

Atos Normativos de SST (recentes)

[Resolução CFM nº 2.376, de 18 de janeiro de 2024](#), (DOU 29/1/2024, seção 1, pág. 210), que “Os serviços médicos ambulatoriais de atendimento ao trabalhador e os médicos do trabalho responsáveis pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) são obrigados a ter registro no Conselho Regional de Medicina (CRM) da jurisdição onde atuam.”

[Decreto nº 11.905, de 30 de janeiro de 2024](#), (DOU 31/1/2024, seção 1, pág. 2), que “Altera o [Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021](#), que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, para dispor sobre o Domicílio Eletrônico Trabalhista e o livro de Inspeção do Trabalho eletrônico.”

[Portaria GM/MS nº 3.115, de 23 de janeiro de 2024](#), (DOU 24/1/2024, seção 1, pág. 76), que “Institui comissão técnica para elaboração da proposta do Programa Nacional de Atenção Integral à Saúde e Segurança do Trabalhador e da Trabalhadora do Sistema Único de Saúde (PNAIST/SUS)”.

RT INFORMA



Principais atos normativos em matéria trabalhista e sindical em 2023

Este RT Informa traz um compilado de alguns dos principais atos normativos legais e infralegais publicados em matéria trabalhista e sindical no ano de 2023.

Entre os temas de maior destaque estão as inovações relacionadas à equidade salarial, em especial a lei de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens¹ e sua regulamentação; o estabelecimento de políticas de valorização do salário-mínimo; a obrigatoriedade da coleta de informações étnicas e raciais em registros trabalhistas; bem como alguns pedidos de ratificação de normas internacionais pelo Brasil [Convenções 156 e 190 da OIT, que tratam da equidade de gênero dos trabalhadores com deveres de cuidados, e a eliminação do assédio e violência no mundo do trabalho, respectivamente].

No campo sindical, cumpre fazer referência ao novo disciplinamento dos procedimentos de registro sindical² e a criação de um Grupo de Trabalho (GT) para propor a reestruturação das relações de trabalho e valorização da negociação coletiva³.

Neste compilado, além de apresentarmos os principais atos de interesse para o setor produtivo industrial, serão disponibilizados os “links” para o acesso das matérias correlacionadas, publicadas no portal [Conexão Trabalho da CNI](#).

Confira a seguir:

- [Trabalho das Mulheres](#)

No ano do 2023, aproveitando as comemorações do Dia Internacional da Mulher, o Presidente da República, encaminhou um série de proposições ao Congresso Nacional ([veja aqui](#)), entre elas, algumas mensagens/pedidos de ratificação de Convenções da OIT pelo Brasil [C156 (Igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores homens e mulheres, com responsabilidades familiares); C190 (Eliminação da

¹ [Lei 14.611/23](#).

² [Portaria MTE 3.472/23](#).

³ [Decreto 11.477/23](#).

violência e do assédio no mundo do trabalho), apontada mais a frente]; e Projetos de Leis, com destaque para o que dispõe sobre equidade salarial e remuneratória entre mulheres e homens.

Após debate desse PL no Congresso Nacional, foi sancionada e publicada a Lei 14.611/23 (mais detalhes [aqui](#)), que dispõe sobre a promoção de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens na realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

Essa nova lei, regulamentada pelo Decreto 11.795/23 e pela Portaria MTE 3.714/23 (veja [aqui](#)), estabelece, entre outros, a obrigação de empresas com 100 ou mais empregados publicarem relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, algumas regras específicas de fiscalização contra a discriminação salarial, a criação de canais de denúncias e penalidades elevadas em caso de descumprimento das normas de promoção de igualdade.

Também foi instalado um Grupo de Trabalho Interministerial (Decreto 11.514/23) para elaborar uma proposta de Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Homens e Mulheres (consulte [aqui](#)). As representações de empregadores e de trabalhadores participam das discussões como “convidados permanentes” e sem direito a voto.

Decreto 11.430, de 8 de março de 2023	Regulamenta a Lei 14.133/21, para dispor sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
Mensagem 85, de 8 de março de 2023	Encaminha ao Congresso Nacional do texto da Convenção 156, de 1981, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre <u>Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores Homens e Mulheres: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares</u> , assinada em Genebra, em 23 de junho de 1981, durante a 67ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho.
Lei 14.542, de 3 de abril de 2023	Altera a Lei 13.667/18, para dispor sobre a <u>prioridade no atendimento às mulheres em situação de violência doméstica e familiar pelo Sistema Nacional de Emprego (Sine)</u> .
Decreto 11.514, de 1º de maio de 2023	Institui Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta de Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens.
Lei 14.611, de 3 de julho de 2023	Dispõe sobre a <u>igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens</u> ; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
Lei 14.682, de 20 de setembro de 2023	Cria o selo Empresa Amiga da Mulher.
Lei 14.683, de 20 de setembro de 2023	Institui o selo Empresa Amiga da Amamentação, para estimular o desenvolvimento de ações de incentivo ao aleitamento materno.
Portaria 288, de 27 de outubro de 2023	Institui o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça no âmbito do Ministério das Mulheres.
Decreto 11.795, de 23 de novembro de 2023	Regulamenta a Lei 14.611/23, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Portaria 3.714, de 24 de novembro de 2023	<p>Regulamenta o Decreto 11.795/23, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, em especial o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, o protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial.</p>
---	---

- **Prevenção e eliminação de assédio e violência**

Além do Executivo ter encaminhado pedido de ratificação da Convenção 190 da OIT (Eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho) para análise do Congresso Nacional, também foi sancionada a Lei 14.540/23, que criou o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual na Administração Pública e Empresas que realizam prestação de serviço público. Saiba mais [aqui](#).

Mensagem 86, de 8 de março de 2023	<p>Encaminha ao Congresso Nacional do texto da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho.</p>
Lei 14.540, de 3 de abril de 2023	<p>Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.</p>

- **Informações sobre raça e etnia nos registros administrativos de trabalhadores**

A Lei 14.553/23 (veja [aqui](#)), alterou o Estatuto da Igualdade Racial para determinar que as empresas incluam informações sobre raça e etnia nos seus registros administrativos de trabalhadores. Essa determinação também alcança a Administração Pública.

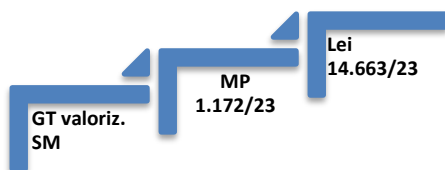
Lei 14.553, de 20 de abril de 2023	<p>Altera os arts. 39 e 49 da Lei 12.288/10 (Estatuto da Igualdade Racial), para determinar procedimentos e critérios de coleta de informações relativas à distribuição dos segmentos étnicos e raciais no mercado de trabalho.</p>
Portaria MPS 1.945, de 30 de maio de 2023	<p>Fica estabelecida a inclusão dos campos de raça, cor e etnia nos formulários de cadastramento do Ministério da Previdência Social, cabendo às autarquias vinculadas a esta Pasta a regulamentação da matéria dentro da sua esfera de competência.</p>

- **Salário mínimo**

No início de 2023, o Presidente da República, além de instituir GT para propor política de valorização do salário-mínimo ([saiba mais aqui](#)), também editou a [Medida Provisória 1.172/2023](#), fixando o seu valor em R\$ 1.320,00 a partir de 1º maio do mesmo ano. Essa MP foi convertida na [Lei 14.663/2023](#), que também trouxe o produto das discussões no aludido GT, retomando a política de valorização do salário-mínimo no país.

Segundo a lei, a partir de 1º de janeiro de 2024, os reajustes anuais do salário-mínimo passaram a levar em conta a inflação medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) dos 12 meses anteriores, mais

a taxa de crescimento real do Produto Interno Bruto (PIB) de 2 anos anteriores ao ano vigente. Caso o PIB não apresente crescimento real, o salário-mínimo será reajustado pelo INPC.



Decreto 11.420, de 24 de fevereiro de 2023.	Institui <u>Grupo de Trabalho para a elaboração de proposta de Política de Valorização do Salário-Mínimo.</u>
Lei 14.663, de 28 de agosto de 2023 (oriunda da Conversão da MP 1172/2023).	Define <u>o valor do salário mínimo a partir de 1º de maio de 2023</u> ; estabelece a política de valorização permanente do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2024; e altera os valores da tabela mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física de que trata o art. 1º da Lei 11.482/07, e os valores de dedução previstos no art. 4º da Lei 9.250/95.

- **eSocial - Receita Federal**

A Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) também publicou uma série de Instruções Normativas alterando a IN RFB 2.005/21, na parte que dispõe sobre a obrigatoriedade da Declaração de Débitos e Créditos Federais Previdenciários e outras Entidades e Fundos – DCTFWeb.⁴

Entre as alterações se destacam as sucessivas prorrogações para o início da obrigatoriedade de as empresas informarem, pelo sistema eSocial e DCTFWeb, as contribuições previdenciárias e sociais devidas a terceiros em decorrência de decisões condenatórias e homologatórias proferidas pela Justiça do Trabalho (art. 19 da IN RFB 2.005/21). Desde outubro de 2023 as empresas estão obrigadas a cumprirem dessa determinação. Saiba mais [aqui](#).

Instrução Normativa RFB 2.128, de 23 de janeiro de 2023	Altera a Instrução Normativa RFB 2.005/21, na parte em que dispõe sobre a apresentação da <u>Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb).</u>
Instrução Normativa RFB 2.137, de 21 de março de 2023	Altera a Instrução Normativa RFB 2.005/21, que dispõe sobre a apresentação da <u>Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF) e da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb).</u>
Instrução Normativa RFB 2.139, de 30 de março de 2023	Altera a Instrução Normativa RFB 2.005/21, na parte em que dispõe sobre a apresentação da <u>Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb).</u>

⁴ DCTFWeb - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos. É uma obrigação tributária acessória na qual o contribuinte confessa débitos de contribuições previdenciárias e de contribuições destinadas a terceiros. A DCTFWeb substituiu a antiga a GFIP e deve ser elaborada com base nas informações prestadas nos eventos do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial).

Instrução Normativa RFB 2.147, de 30 de junho de 2023	Altera a Instrução Normativa RFB 2.005/21, na parte em que dispõe sobre a obrigatoriedade da <u>Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb)</u> .
Ato Declaratório Executivo CORAT 13, de 27 de novembro de 2023	Dispõe sobre a dispensa de apresentação da Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP) relativa às contribuições previdenciárias devidas em razão de decisões condenatórias ou homologatórias proferidas pela Justiça do Trabalho, que se tornarem definitivas a partir de 1º de outubro de 2023.

- Trabalho em plataformas digitais

Decreto 11.513, de 1º de maio de 2023	Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas.
---	--

Saiba mais ([aqui](#)) sobre a instalação desse GT de composição tripartite (45 membros titulares) que proporá uma regulamentação de serviços em plataformas tecnológicas, para subsidiar a posição do Poder Executivo sobre a matéria.

- Sindical

Em matéria sindical foram publicados em 2023 vários atos normativos infralegais, entre eles as portarias que suspenderam a análise, emissão de decisões e publicações nos processos de requerimento de registro sindical, que durou até o mês de outubro de 2023.

Destaque-se também a publicação da Portaria 3.472/23 (modificada em seguida pela Portaria 3.543/23), que disciplina os procedimentos administrativos para o registro de entidades sindicais no MTE, em especial as diretrizes e orientações para registro sindical, alteração estatutária, fusão, incorporação, atualização sindical e de dados perenes. Saiba mais [aqui](#).

Portaria MTE 217, de 3 de fevereiro de 2023	Suspende temporariamente as decisões em processos de requerimento de <u>registro sindical</u> .
Decreto 11.477/23, de 6 de abril de 2023	Institui Grupo de Trabalho Interministerial para elaboração de proposta de reestruturação das relações de trabalho e valorização da negociação coletiva.
Decreto 11.490, de 12 de abril de 2023	Altera o Decreto 11.477/23, que institui Grupo de Trabalho Interministerial para <u>elaboração de proposta de reestruturação das relações de trabalho e valorização da negociação coletiva</u> .
Portaria MTE 1.360/23, de 4 de maio de 2023	Altera a Portaria MTE 217/23, que suspendeu todos os procedimentos de análise, bem como as publicações relativas a processo de <u>registro sindical</u> , pelo prazo de 90 dias.
Portaria MTE 1.393, de 5 de maio de 2023	Suspende temporariamente procedimentos de análise e as publicações relativas a processos de <u>registro sindical</u> .
Portaria tem 2968, de 02 de agosto de 2023	Suspende temporariamente procedimentos de análise e as publicações relativas a processos de <u>registro sindical</u> .

Portaria MTE 3.472, de 4 de outubro de 2023	Dispõe sobre os procedimentos para o <u>registro das entidades sindicais</u> no Ministério do Trabalho e Emprego.
Portaria MTE 3.543, de 19 de outubro de 2023	Altera a Portaria MTE 3.472/23, que dispõe sobre os procedimentos para o <u>registro das entidades sindicais</u> no Ministério do Trabalho e Emprego.
Portaria 291, de 30 de outubro de 2023	Institui, no âmbito do Ministério das Mulheres, o Fórum Permanente para Diálogo de Promoção de Estratégias de <u>Fortalecimento de políticas públicas de autonomia econômica com as Centrais Sindicais</u> .

- **Acidentes e doenças relacionadas ao trabalho**

Portaria GM/MS 217, de 1º de março de 2023	Altera o Anexo 1 do Anexo V à Portaria de Consolidação GM/MS 4/17, para substituir o agravo "Acidente de trabalho: grave, fatal e em crianças e adolescentes" por "Acidente de Trabalho" na Lista Nacional de Notificação Compulsória de doenças, agravos e eventos em de saúde pública, nos serviços de saúde públicos e privados em todo o território nacional.
Portaria GM/MS 1.999, de 27 de novembro de 2023	Altera a Portaria de Consolidação GM/MS 5/17 para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT).

- **Outras matérias**

Decreto 11.496, de 19 de abril de 2023	Dispõe sobre o Conselho Nacional do Trabalho, a <u>Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil</u> , a Comissão Tripartite Paritária Permanente, o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, o <u>Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço</u> e o Fórum Nacional de Microcrédito.
Mensagem 173, de 1º de maio de 2023	Encaminha ao Congresso Nacional do texto do Protocolo Facultativo à Convenção 29 da <u>Organização Internacional do Trabalho (OIT)</u> sobre o <u>Trabalho Forçado ou Obrigatório</u> , adotado em Genebra, em 28 de maio de 2014. <i>Saiba mais aqui, no Portal Conexão Trabalho da CNI.</i>
Mensagem 174, de 1º de maio de 2023	Encaminha ao Congresso Nacional do texto da Convenção 187 da <u>Organização Internacional do Trabalho (OIT)</u> sobre o <u>Marco Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho (SST)</u> , adotada durante a 95ª Conferência Internacional do Trabalho, em maio de 2006. <i>Saiba mais aqui, no Portal Conexão Trabalho da CNI.</i>
Lei 14.599, de 19 de junho de 2023	Posterga a exigência do exame toxicológico periódico para obtenção e renovação da CNH; e altera a Lei 9.503/97 (Código de Trânsito Brasileiro), a Lei 11.442/07, para dispor sobre seguro de cargas, e a Lei 11.539/07, para dispor sobre a carreira de Analista de Infraestrutura e o cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior. <i>Saiba mais aqui, no Portal Conexão Trabalho da CNI.</i>
Portaria Conjunta MPS/INSS 38, de 20 de julho de 2023	Disciplina as <u>condições de dispensa da emissão de parecer conclusivo da Perícia Médica Federal quanto à incapacidade laboral e a concessão do benefício por meio de análise documental pelo Instituto Nacional do Seguro Social</u> , de que trata o § 14 do art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Resolução CCFGTS 1.068, de 25 de julho de 2023	Estabelece normas para parcelamento de valores devidos ao <u>Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)</u> .
Lei 14.645, de 2 de agosto de 2023	Altera a Lei 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), para dispor sobre a educação profissional e tecnológica e articular a educação profissional técnica de nível médio com programas de aprendizagem profissional, e a Lei nº 8.742/93, para dispor sobre isenção do cômputo de determinados rendimentos no cálculo da renda familiar per capita para efeitos da concessão do Benefício de Prestação Continuada (BPC).
Portaria MTE 3.211, de 18 de agosto de 2023	Regulamenta a implementação e a operacionalização do FGTS Digital. <i>Saiba mais aquí, no Portal Conexão Trabalho da CNI.</i>
Decreto 11.678, de 30 de agosto de 2023	Altera o Decreto 10.854/21, para regulamentar disposições relativas ao Programa de Alimentação do Trabalhador.
Portaria MTE 3.872, de 21 de dezembro de 2023	Dispõe sobre a aprendizagem profissional, o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional e o Catálogo Nacional da Aprendizagem Profissional.
Portaria MTE 3.563, de 24 de outubro de 2023	Altera o Anexo II da Norma Regulamentadora 28 - Fiscalização e Penalidades para dar nova redação aos códigos de ementas da NR-35 e de seus anexos constantes do Anexo II da NR 28.
Portaria MPS 630, de 8 de novembro de 2023	Disciplina procedimentos para análise de requerimentos que contenham períodos que requeiram enquadramento de atividade exercida em condições especiais prejudiciais à saúde ou à integridade física.
Portaria MTE nº 3.665, de 13 de novembro de 2023	(DOU 14/11/2023, seção 1, pág. 97), que "Altera a Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021. (Processo nº 19964.203605/2023-95)." A Portaria MTE nº 3.665/2023, revogou repentinamente a autorização permanente para o <u>trabalho aos domingos e feriados</u> em diversas atividades empresariais listadas no Anexo IV da Portaria/MTP nº 671/2021, estabelecendo que a abertura dessas atividades ficaria condicionada à prévia permissão em norma coletiva de trabalho.
Portaria MTE 3.708, de 23 de novembro de 2023	Altera a Portaria MTE 3.665/23, para suspender o início da sua vigência em 1º de março de 2024.
Portaria MTE 3.784/23, de 7 de dezembro de 2023	Altera a Portaria 671/21, para ajustar regras sobre informações prestadas via eSocial <i>Saiba mais aquí, no Portal Conexão Trabalho da CNI.</i>
Lei 14.766, de 22 de dezembro de 2023	Acresce dispositivo à CLT, para estabelecer a não caracterização como perigosas das atividades ou operações que envolvam exposição às quantidades de inflamáveis contidas em tanques de combustíveis originais de fábrica e suplementares, na forma que especifica. <i>Saiba mais aquí, no Portal Conexão Trabalho da CNI.</i>

Para saber mais informações sobre inovações legislativas em matéria trabalhista, sindical e SST, acesse o Portal [Conexão Trabalho da CNI](#).

RT INFORMA



STF: Principais temas trabalhistas julgados no 2º semestre de 2023

No segundo semestre de 2023, o Supremo Tribunal Federal (STF) concluiu o julgamento de importantes temas trabalhistas que estavam em análise naquela Corte.

Dentre cerca de dez julgamentos, podem ser destacados o reconhecimento da omissão legislativa na regulamentação da licença paternidade; e o reconhecimento da constitucionalidade da instituição de contribuições assistenciais a todos os empregados da categoria por meio de instrumento coletivo de trabalho, desde que assegurado o direito de oposição.

Este RT Informa traz um compilado desses principais julgados do STF, em relações do trabalho, que foram concluídos no segundo semestre de 2023¹.

Veja-se primeiro a decisão sobre a licença paternidade:

No RT Informa 22, de julho de 2023, constam os principais temas trabalhistas analisados pelo STF no 1º semestre de 2023. Entre eles, destacam-se a ADC 39 e a ADI 1625, sobre a Convenção 158 da OIT (término das relações de emprego), a ADI 5994, sobre a jornada 12x36, e a ADI 5322, sobre a jornada de trabalho e descansos dos motoristas profissionais. [Acesse-o aqui](#)

Licença Paternidade – necessidade de regulamentação (decisão na ADO 20)

Em 14/12/2023, o STF concluiu o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por omissão (ADO) 20. Esta ação requeria o reconhecimento da omissão do Legislativo em regulamentar a licença paternidade prevista no artigo 7º, XIX da Constituição.

No julgamento, o STF reconheceu omissão legislativa na regulamentação da licença. Em consequência, concedeu ao Congresso Nacional o prazo de 18 meses para regulamentação do assunto.

¹ Não estão incluídas neste RT Informa as diversas Reclamações ajuizadas em casos trabalhistas que abrangeram, por exemplo, a inexistência de vínculo de emprego [entre advogada e escritório de advocacia](#) e [entre motorista e aplicativo de transporte](#), entre outras já noticiadas em nosso portal. Para saber mais, acesse o [portal da indústria](#).

O STF decidiu também que, caso nesse prazo de 18 meses não seja regulamentada a licença paternidade, o STF poderá, mediante nova provocação, regulamentar o tema.

O prazo do Congresso Nacional, começará a correr a partir da data de publicação dessa decisão, o que, até o momento (janeiro de 2024), ainda não aconteceu.

Saiba mais [nesta notícia](#)

Outra decisão de grande relevância foi a alteração, pelo STF, de sua tese de Repercussão Geral 935, que trata da possibilidade de estipulação, via instrumento coletivo de trabalho, de contribuição assistencial:

Contribuição assistencial cobrada de todos os empregados, garantido o direito de oposição (RE 1.018.459, tema de repercussão geral 935)

Em 12/09/2023, o STF concluiu o julgamento de Embargos de Declaração em Recurso Extraordinário 1.018.459. Nesse recurso, simplificada, requeria-se o reconhecimento, pelo STF, de que seria possível a fixação em convenção ou acordo coletivo de trabalho de contribuição assistencial cobrada de todos os integrantes da categoria, independentemente de sua filiação ao sindicato.

No julgamento, o STF acolheu o recurso de Embargos de Declaração, atribuindo-lhe efeitos modificativos, para alterar sua decisão anterior (de 24/02/2017) de forma a admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, desde que garantido o direito de oposição.

Em consequência, superou a tese de repercussão geral anterior², e fixou nova Tese de Repercussão Geral 935, com o seguinte texto:

"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição"

Saiba mais [nesta notícia](#).

Contra essa decisão, a Procuradoria Geral da República (PGR) e o Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas (SINDIMAQ) opuseram embargos de declaração. **Até o momento da publicação deste RT Informa não havia previsão de julgamento.**

Além dos temas acima, também devem ser destacadas, em relações do trabalho, outras decisões em temas igualmente relevantes, como a criação do fundo de garantia para execuções trabalhistas, o processo de alteração de súmulas e enunciados de jurisprudência trabalhista, a necessidade de negociação coletiva prévia à dispensa de empregados públicos, a definição do piso salarial da enfermagem e a não equiparação salarial entre empregados da tomadora e da prestadora de serviços em terceirização.

² A Tese de Repercussão Geral 935 fixada em 2017, e superada em 2023, tinha o seguinte texto: "É inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham compulsoriamente a empregados da categoria não sindicalizados"

Serão apresentadas, a seguir, sucintamente, outras decisões de destaque do STF no 2º semestre de 2023.

Alteração e cancelamento de súmulas na Justiça do Trabalho

PROCESSO	DECISÃO
ADI 6188	<p>Inconstitucionalidade das regras do art. 702, I, f, §§3º e 4º para alteração e cancelamento de súmulas e enunciados de jurisprudência</p> <p>O STF declarou a inconstitucionalidade do artigo 702, I, f, § 3º e § 4º, da CLT, conforme redação dada pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que definia regras para estabelecer ou alterar súmulas e enunciados de jurisprudência nos Tribunais Trabalhistas.</p>

Estabilidade da gestante

PROCESSO	DECISÃO
RE 842.844 <i>Tema de Repercussão Geral 542</i>	<p>Estabilidade da gestante contratada pela administração pública por prazo determinado</p> <p>O STF reconheceu o direito à licença-maternidade e à estabilidade provisória a gestante contratada pela administração pública, independentemente do regime jurídico aplicável, fixando a seguinte tese para o Tema de Repercussão Geral 542:</p> <p><i><u>"A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado."</u></i></p> <p>Saiba mais nesta notícia.</p>

Fundo de garantia para as execuções trabalhistas

PROCESSO	DECISÃO
ADO 27	<p>Criação de um fundo de garantia para as execuções trabalhistas</p> <p>O STF reconheceu a omissão legislativa e estipulou o prazo de 24 meses para que o Congresso Nacional edite lei que crie o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas (FUNGET).</p> <p>Saiba mais nesta notícia.</p>

Negociação coletiva e dispensa de empregados públicos

PROCESSO	DECISÃO
ADPF 486	<p>Negociação coletiva prévia à dispensa de empregados de entidades da administração pública a serem extintas</p> <p>O STF anulou decisões judiciais que condicionavam a rescisão de contratos de trabalho de empregados de administração pública indireta à prévia conclusão de negociação coletiva.</p>

Piso salarial da enfermagem

PROCESSO	DECISÃO
ADI 7222	<p>Implementação do piso salarial da enfermagem mediante negociação coletiva em relação aos profissionais celetistas</p>

	<p>Após referendar liminar, no sentido de restabelecer os efeitos da Lei 14.434/2022, à exceção da expressão “<i>acordos, contratos e convenções coletivas</i>” (art. 2º, § 2º), com a implementação do piso salarial nacional por ela instituído, o STF acolheu parcialmente Embargos de Declaração, com efeitos modificativos, a fim de definir que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ em relação aos profissionais celetistas em geral, a implementação do piso salarial deve ocorrer de forma regionalizada mediante negociação coletiva realizada nas diferentes bases territoriais e nas respectivas datas base, devendo prevalecer o negociado sobre o legislado, tendo em vista a preocupação com eventuais demissões e o caráter essencial do serviço de saúde. Sendo frustrada a negociação coletiva, caberá dissídio coletivo, de comum acordo ou, independentemente deste, em caso de paralisação momentânea dos serviços promovida por qualquer das partes; e ➤ o piso salarial se refere à remuneração global, e não ao vencimento-base, correspondendo ao valor mínimo a ser pago em função da jornada de trabalho completa, podendo a remuneração ser reduzida proporcionalmente no caso de carga horária inferior a 8 horas por dia ou 44 horas semanais.
--	---

Terceirização

PROCESSO	DECISÃO
<p>RE 635.546 <i>Tema de Repercussão Geral 383</i></p>	<p>Validade de salários diferentes entre empregados da tomadora e da prestadora de serviços</p> <p>O STF rejeitou embargos de declaração que pretendiam restringir (modular efeitos), apenas às novas ações ajuizadas e aos novos contratos de terceirização celebrados, a aplicação da tese de Repercussão Geral 383, segundo a qual:</p> <p style="text-align: center;"><i>“A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas.”</i></p> <p>Saiba mais nesta notícia.</p>
<p>RE 958.252 <i>Tema de Repercussão Geral 725</i></p>	<p>Terceirização de qualquer atividade: restituição de valores recebidos por determinação judicial</p> <p>Após definir que <i>“É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”</i> (Tema/RG 725) e que essa decisão abrange todos os processos sobre o tema, o STF acolheu embargos de declaração, a fim de esclarecer que os valores que tenham sido recebidos de boa-fé pelos trabalhadores não deverão ser restituídos, ficando prejudicada a discussão relativa à possibilidade de ajuizamento de ação rescisória, ante o transcurso do prazo para sua propositura, cujo termo inicial foi o trânsito em julgado da ADPF 324 (em 28/09/2021).</p>

RT INFORMA

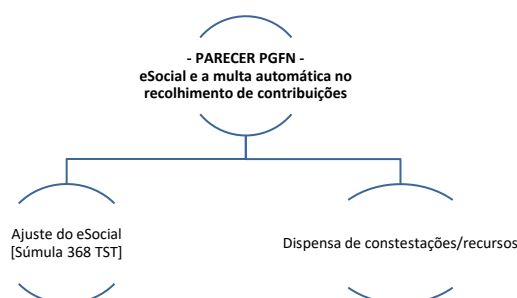


PGFN: necessária correção no eSocial para afastar multas automáticas nas declarações de contribuições previdenciárias de ações trabalhistas

A Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN) emitiu o [Parecer SEI 4825/2023/MF \(leia aqui\)](#), no qual concluiu ser necessária a **correção do eSocial** em relação à aplicação automática de multa de 20%, quando das declarações das contribuições previdenciárias e sociais devidas a terceiros em decorrência de decisões condenatórias ou homologatórias da Justiça do Trabalho.

Segundo o parecer, a multa deverá ser exigida apenas a partir do exaurimento do prazo de citação para pagamento, se descumprida a obrigação, conforme entendimento consolidado na Súmula 368 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Além disso, o referido parecer propôs a inclusão do tema na “Lista de Dispensa de Contestar e Recorrer” da PGFN, o que já ocorreu, conforme consta da referida Lista ([veja aqui](#)). Assim, a **Procuradoria não mais apresentará contestação ou recurso** em processos judiciais que questionem a aplicação automática da referida multa.



Saiba mais nesse RT Informa!

Breve histórico

A Súmula 368 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou entendimento no sentido de que, “tratando-se das contribuições previdenciárias decorrentes de condenação trabalhista, a multa de mora ‘é uma penalidade destinada a compelir o devedor à satisfação da obrigação a partir do seu reconhecimento, pelo que não incide retroativamente à prestação de serviços, e sim a partir do exaurimento do prazo da citação para o pagamento, uma vez apurados os créditos previdenciários (...), observado o limite legal de 20% previsto no art. 61, § 2º, da Lei 9.430/96’ ”. Nesse sentido:

Súmula 368 do TST, V - “(...) sobre as contribuições previdenciárias não recolhidas a partir da prestação dos serviços incidem juros de mora e, uma vez apurados os créditos previdenciários, aplica-se multa a partir do exaurimento do prazo de citação para pagamento, se descumprida a obrigação, observado o limite legal de 20% (art. 61, § 2º, da Lei nº 9.430/96)”

Além disso, por força da **Instrução Normativa RFB 2005/2021**, desde outubro de 2023, as empresas são obrigadas a informar/declarar, pelo sistema eSocial e DCTFWeb, as contribuições previdenciárias e sociais devidas a terceiros em decorrência de decisões condenatórias ou homologatórias de acordo na Justiça do Trabalho (evento S-2501 do eSocial).

Ao serem efetuadas essas declarações, no entanto, esse sistema passou a incluir, de **forma automática**, multa moratória de 20% às empresas por verbas supostamente em atraso nas guias de recolhimento do INSS emitidas. Ou seja, passou a constar no sistema do eSocial como se o empregador se encontrasse em mora com os recolhimentos previdenciários das verbas devidas desde o momento da prestação do serviço.

IN RFB 2005/2021:

“Art. 19. A DCTFWeb substitui a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP) como instrumento de confissão de dívida e de constituição do crédito previdenciário.

§ 1º A entrega da DCTFWeb será obrigatória em relação aos tributos cujos fatos geradores ocorrerem: (...)

V - a partir do mês de outubro de 2023, em caso de confissão de dívida relativa a contribuições previdenciárias e contribuições sociais devidas a terceiros em decorrência de decisões condenatórias ou homologatórias proferidas pela Justiça do Trabalho.”

Em razão desse conflito, diversas empresas e representações empresariais ajuizaram ações judiciais para afastar a exigibilidade das multas automáticas.

Paralelamente, a Procuradora-Geral da Fazenda Nacional encaminhou à Coordenadoria-Geral de Representação Judicial da PGFN pedido de “análise e avaliação de eventual descompasso entre as exigências adotadas pelo sistema eSocial no que se refere ao recolhimento da multa moratória prevista no artº 61 da Lei 9.430/1996, decorrentes de condenações trabalhistas, e entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho (TST)”. Diante disso, o parecer referido foi emitido. Eis os principais pontos:

Do parecer

Em extensa fundamentação legal e jurisprudencial, a PGFN considerou, entre outros, que:

- (I) **não há perspectiva de alteração no entendimento do TST, consolidado na Súmula 368**, em torno do marco inicial para a incidência da multa relativa ao recolhimento de contribuições previdenciárias e a terceiros em decorrência de decisões condenatórias ou homologatórias da Justiça do Trabalho;
- (II) **a recente mudança na forma de declaração** e pagamento dessas contribuições previdenciárias oriundas de reclamações trabalhistas nos sistemas eSocial e DCTFWeb (IN RFB 2005/2021), acabou gerando a inclusão, de forma automática, da multa moratória prevista no art. 61 da Lei 9.430/1996, **em descompasso com a Súmula 368 do TST**.

Diante disso, a PGFN opinou pela realização de algumas providências administrativas e judiciais, são elas:

a) correção do eSocial

Em vista da situação (descompasso entre as exigências do eSocial e o entendimento consolidado do TST), a PGFN entendeu ser **“necessária a correção do sistema eSocial para que passe a [se] adequar à Súmula 368 do TST, com correspondente cálculo e exigência da multa de mora apenas a partir do exaurimento do prazo de citação para pagamento, se descumprida a obrigação”**, e não de forma automática, como estava ocorrendo.

b) dispensa de contestação e recursos

O parecer propôs que o tema fosse incluído na lista de dispensa de **apresentação de contestação e recursos pela PGFN nos processos judiciais em que se discute a aplicação automática dessas multas**. Essa inclusão já ocorreu [\(veja aqui\)](#).

Isso significa que, nas ações judiciais, atuais ou futuras, em que se discute a **“exigência automática da multa de mora de 20% (vinte por cento) no pagamento de contribuições previdenciárias devidas em reclamações trabalhistas,**

em razão da obrigatoriedade de prestação de informações referentes a processos trabalhistas no eSocial (Evento S-2501)", a PGFN não apresentará defesa ou recorrerá das decisões.

c) alcance da dispensa de atuação judicial

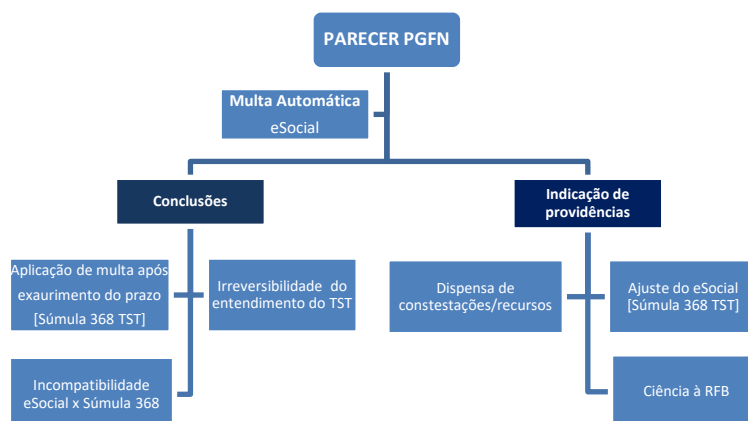
A dispensa para apresentar defesa e recurso pela PGFN abrangerá "decisões que concedam ao contribuinte o direito de deixar de utilizar o e-Social Trabalhista para a inclusão de créditos previdenciários decorrentes de condenações trabalhistas apenas enquanto não solucionada a questão da imposição automática da multa de mora a partir da prestação de serviços, em descompasso com a Súmula 368 do TST".

Contudo, "não alcança os casos em que o contribuinte pretende obter provimento judicial amplo e irrestrito para deixar de utilizar o e-Social, com fundamento em ausência de estudo de impacto regulatório e outros argumentos do mesmo gênero". Nessas hipóteses a PGFN continuará atuando, sem prejuízo da análise do caso concreto e de aplicar outros casos normativos de dispensa, futuramente.

d) encaminhamento à RFB

No mesmo texto, a PGFN sugeriu o encaminhamento do parecer à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB) para que a sua atuação se vincule e se adeque ao entendimento da Súmula 368 do TST, ou seja, à exigência da discutida multa de mora apenas a partir do exaurimento do prazo de citação para pagamento, caso descumprida a obrigação.

Quadro esquemático:



A inclusão do referido tema na "Lista de Dispensa de Contestar e Recorrer" da PGFN vinculará a atuação de seus procuradores, que deixarão de contestar ou recorrer nas ações judiciais que discutam o assunto.