

## TRABALHISTA / PREVIDENCIÁRIO Nº 09/2024

### I. TRABALHISTA

#### 1. AUTORIZAÇÃO DE RESIDÊNCIA AO IMIGRANTE

A Resolução CNIG nº 50, de 05/09/2024, do Conselho Nacional de Imigração, dispôs sobre regramento para a concessão de autorização de residência, para fins de trabalho, ao imigrante que cursou e concluiu graduação ou pós-graduação stricto sensu, no Brasil, e esteja no território nacional.

A solicitação de concessão da autorização de residência poderá ser efetuada pelo estudante ou empresa contratante. Demais informações encontram-se na referida norma.

#### 2. ALTERADA LEI PARA QUEM PRESTA SERVIÇO NO EXTERIOR

A Lei nº 14.978, de 19/09/2024, alterou algumas das regras existente na Lei nº 7.064/1982 e demais regulamentações, para o caso do empregado que seja designado por seu empregador a trabalhar no exterior.

Esta Lei não se aplica ao empregado designado para prestar serviços no exterior de natureza transitória, por período não superior a 90 (noventa) dias.

#### 3. ATESTADOS MÉDICOS – PLATAFORMA CFM

A Resolução CFM nº 2.382/2024, do Conselho Federal de Medicina, a qual deve entrar em vigor em 60 dias de sua publicação, instituiu a regulamentação para utilização da plataforma denominada Atesta CFM, sendo o sistema oficial e obrigatório para emissão de atestados médicos pelos médicos, inclusive de saúde ocupacional, seja em meio físico ou digital.

O Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) também será utilizado por esta plataforma, mas obedecidos os critérios das normas existentes estabelecidas pelo Ministério do Trabalho.

A esta nova sistemática de emissão de atestado médico, se reportará por obrigação de utilização tão somente os médicos, ou seja, para empresa, empregadora, em nada há de alteração e/ou aplicação de alguma nova obrigação a respeito de atestado médico.

No entanto, a empresa (empregadora) que tiver interesse poderá efetuar convênio com o Conselho Federal de Medicina - CFM para acesso de validação do referido atestado médico, se assim desejar.

Quando ao registro do código CID no atestado médico, continua em vigor a necessidade da autorização do paciente.

#### 4. NORMA SOBRE IGUALDADE SALARIAL

A Instrução Normativa nº 6, de 18/09/2024, do Ministério do Trabalho, ampliou esclarecimentos quanto à implementação da Lei nº 14.611/2023, que trata sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Vale destacar que esta Lei implementou a obrigação, para as empresas com 100 (cem) ou mais empregados, de divulgar duas vezes ao ano o Relatório de Igualdade Salarial, emitido pelo Ministério do Trabalho.

A referida normativa incrementou algumas questões, conforme destacam-se a seguir as principais:

- ✓ As empresas que tenham informações complementares ou notas explicativas a serem compartilhadas poderão fazê-lo na página em que será disponibilizado (divulgado) o Relatório Salarial e de Critérios Remuneratórios;
- ✓ Os empregadores poderão incluir notas explicativas em documento apartado do Relatório para justificar eventual diferença salarial, desde que fundamentada no artigo 461 da CLT;
- ✓ O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial, quando houver necessidade, pode ser elaborado livremente pelo empregador.;
- ✓ Na elaboração do referido Plano, deverá participar representante das entidades sindicais e dos empregados.

#### 5. ORIENTAÇÕES

##### Contribuições ao Sindicato

##### 5.1 Imposto Sindical

O imposto sindical foi extinto pela denominada “Nova Lei Trabalhista” a partir do ano de 2018. Tal contribuição consistia em um dia de salário descontado na folha de pagamento do empregado no mês de março de cada ano e recolhido ao sindicato dos empregados de sua categoria econômica.

##### 5.2 Contribuição Assistencial

Também caracterizada como de Dissídio, é resultante de cláusula de Acordo ou Convenção Coletiva da categoria representativa dos empregados. A contribuição apresenta-se em número de dias ou percentual sobre o salário já reajustado, conforme constante no Acordo ou Convenção.

##### Possibilidade de não desconto

É comum, em Acordo ou Convenções, constar cláusula que, além de definir o tipo da contribuição, também estabelece critérios quanto à possibilidade de oposição pelo empregado.

## CONFIDOR

Recentemente, o STF declarou constitucional a instituição de contribuições assistenciais para todos os empregados de uma categoria, instituída por Acordo ou Convenção Coletiva, mesmo que não sejam sindicalizados, desde que seja garantido o direito de oposição.

### 5.3 Contribuição Confederativa

Caracterizada como uma contribuição para o Custeio do Sistema Confederativo, é uma contribuição originária de Assembléia Geral da Categoria Sindical que não é derivada de um Acordo ou Convenção Coletiva. Os valores, em sua grande parte, são aplicados em percentual sobre o salário.

#### Possibilidade do não desconto

Esta contribuição não tem caráter tributário, ou seja, não exige a todos contribuírem. Neste sentido, a seguir, reproduz-se parte do Precedente Normativo nº 119/1998 do Tribunal Superior do Trabalho-TST, que trata da matéria a nível judicial.

*“... é ofensiva cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, obrigando trabalhadores não sindicalizados”...*

Portanto, a possibilidade da não aplicação deste tipo de contribuição entende-se com relação aos empregados não associados ao sindicato.

OBS.: A decisão do Supremo Tribunal Federal – STF, elencada no item 2.2 acima, não está reconduzindo juridicamente ao retorno do imposto sindical, apenas mudou sua posição que havia sobre o tema.

## 6 DOMICÍLIO ELETRÔNICO TRABALHISTA - DET

A Portaria MTE nº 1.630, de 26/09/2024, do Ministério do Trabalho, disciplinou nova regra quanto ao critério do prazo para atendimento, pelas empresas, das notificações efetuadas pelo Ministério.

O prazo a que se refere a norma estabelece que a empresa (empregador) será automaticamente considerada ciente da comunicação (notificação) entregue na Caixa Postal do DET, no 1º dia útil após o período de 15 dias corridos quando não houver sido realizada a consulta de seu inteiro teor, ou seja, em caso de a empresa não ter acessado o conteúdo.

O prazo do 1º dia útil será contado excluindo o dia de início e incluindo o dia do vencimento. O início da contagem de dias, como a ciência automática, não ocorrerá em sábados, domingos e feriados nacionais.

## II. PREVIDENCIÁRIO

### 1. DESONERAÇÃO FOLHA DE PAGAMENTO

A Lei nº 14.973, de 17/09/2024, disciplinou novo regramento sobre o tributo da Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta, também denominada como “desoneração da folha”.

Destacam-se a seguir as principais diretrizes:

- ✓ As empresas que já usufruem da condição tributária da desoneração poderão mantê-la até 31/12/2024;
- ✓ Haverá uma reoneração de forma gradual da folha de pagamento entre os exercícios 2025 a 2027, ou seja, a partir do exercício 2028 não haverá mais a desoneração retomando a alíquota de 20% sobre a folha de pagamento, o que deverá ocorrer da seguinte forma:
  - Exercício 2025. A alíquota será reduzida em 80%. Por exemplo, alíquota de 2,0% ficará em 1,6%. Neste caso, haverá aplicação de 20% da alíquota dos 20% sobre a folha de pagamento;
  - Exercício 2026. A alíquota será reduzida em 60%. Por exemplo, alíquota de 2,0% ficará em 1,2%. Neste caso, haverá aplicação de 40% da alíquota dos 20% sobre a folha de pagamento;
  - Exercício 2027. A alíquota será reduzida em 40%. Por exemplo, alíquota de 2,0% ficará em 0,8%. Neste caso, haverá aplicação de 60% da alíquota dos 20% sobre a folha de pagamento;
- ✓ Para a empresa que optar pela tributação da desoneração da folha, a partir de janeiro/2025, deverá assinar um Termo comprometendo-se a manter em seu quadro funcional, ao longo do exercício, um número médio de empregados igual ou superior a 75% do verificado na média do ano anterior. Este procedimento deverá ser firmado em janeiro de cada exercício seguinte em que a empresa optar pela desoneração, sendo 2026 e 2027.

Nota: Desta forma, a empresa que nestes exercícios optar por esta forma de tributação, haverá dois tipos de tributos mensal, sendo parte pela desoneração da folha, e parte pelos 20% sobre a folha de pagamento, de acordo com as proporcionalidades acima descrita em cada exercício.

### 2. FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO - FAP

A Portaria Interministerial MPS/MF nº 4, de 19/09/2024, do Ministério da Previdência Social, dispõe sobre a publicação dos índices de frequência, gravidade e custo, por atividade econômica, considerados para o cálculo do Fator Acidentário de Prevenção - FAP do ano de 2024, com vigência para o ano de 2025, e sobre o processamento e julgamento das contestações e recursos apresentados pelas empresas em face do índice FAP a elas atribuído.

Alertamos que, segundo a norma, a partir de 30 de setembro/2024, já estarão divulgadas no site da Previdência Social as informações relativas ao FAP de aplicação e para uso nas competências a partir de janeiro/2025.

Para as empresas que desejarem ingressar com contestação administrativa relativa às informações do FAP, devem fazê-lo entre os dias 01 de novembro a 30 de novembro/2024.

**PAULO FLORES**  
**Área Trabalhista**  
**TC-CRC 52.870**

Visite nosso site [www.confidor.com.br](http://www.confidor.com.br) e pesquise os Informativos e Indicadores.

**CONFIDOR**

Consultoria Jurídica

*Gerd Foerster*

*Ingo Sudhaus*

*Jefferson Gonçalves*

*Francine Finkenauer*

Consultoria Específica

*Tributária*

*Maria Neli Amorim*

*Tributária*

*Fernanda Souza*

*Laboral*

*Paulo Flores*

*Controladoria Contábil Internacional*

*Monica Foerster*

Auditoria

*Leticia Pieretti*

*Tiago Deport Xavier*

Contabilidade e Assessoria Contábil/Fiscal

*Giomar De Carli*

*Eurides Pomagerski*