

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 026
28/03/2024

Sumário:

- **DADOS ECONÔMICOS - ABRIL/2024**
- **TABELA INSS - ABRIL/2024**
- **TABELA IRRF - ABRIL/2024**
- **ÍNDICES ECONÔMICOS - PERÍODO 02/2023 ATÉ 02/2024**
- **USO DO BANHEIRO POR PESSOAS TRANSGÊNERO E O DIREITO DO TRABALHO - GENERALIDADES**
- **RECRUTAMENTO INTERNO - BENEFÍCIOS E DESAFIOS - GENERALIDADES**
- **FGTS - MOVIMENTAÇÃO DA CONTA VINCULADA - MORADIA PRÓPRIA - ALTERAÇÃO**



DADOS ECONÔMICOS - ABRIL/2024

DADOS ECONÔMICOS	VALOR (R\$)
SALÁRIO MÍNIMO	1.412,00
SALÁRIO-FAMÍLIA (remuneração até R\$ 1.819,26)	62,04
Teto de Contribuição Previdenciária - Empregados	7.786,02
Salário-Maternidade - Limite de compensação na GPS - Período de 01/02/24 a 31/01/25 (Lei nº 14.520/23)	44.008,52

Notas:

- A Portaria Interministerial nº 2, de 11/01/24, DOU de 12/01/24, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo INSS a partir de janeiro/2024 e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- O Decreto nº 11.864, de 27/12/23, DOU de 27/12/23, Edição Extra, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/24.
- A Medida Provisória nº 1.172, de 01/05/23, DOU de 01/05/23, Edição Extra, fixou em R\$ 1.320,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/05/23.
- A Portaria Interministerial nº 26, de 10/01/23, DOU de 11/01/23, do Ministério do Trabalho e Previdência, dispôs sobre o reajuste dos benefícios, a partir de janeiro/2023, pagos pelo INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- A Lei nº 14.520, de 09/01/23, DOU de 10/01/23, fixou o subsídio de Ministro do Supremo Tribunal Federal, para o período de 01/04/23 a 31/01/24 (Salário-Maternidade - Limite de compensação na GPS).

- A Medida Provisória nº 1.143, de 12/12/22, DOU de 12/12/22, edição extra, fixou em R\$ 1.302,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/ 23.



TABELA INSS - ABRIL/2024

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PROGRESSIVA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS
até 1.412,00	7,5%
de 1.412,01 até 2.666,68	9%
de 2.666,69 até 4.000,03	12 %
de 4.000,04 até 7.786,02	14%

Cálculo:

A alíquota deverá ser aplicada de forma progressiva por faixas de remuneração do empregado.

Exemplo: Se um determinado empregado ganha R\$ 2.000,00, calculando progressivamente temos:

$$1.412,00 \times 7,5\% = 105,90$$

$$2.000,00 - 1.412,00 = 588,00 \times 9\% = 52,92$$

Assim, $105,90 + 52,92 = \text{R\$ } 158,82$, será o valor à ser descontado do empregado.

Nota: A alíquota deverá ser aplicada de forma progressiva por faixas de remuneração do empregado.

TABELA SIMPLIFICADA (CÁLCULO DIRETO)

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PROGRESSIVA	PARCELA A DEDUZIR (R\$)
até 1.412,00	7,5%	-
de 1.412,01 até 2.666,68	9%	21,18
de 2.666,69 até 4.000,03	12%	101,18
de 4.000,04 até 7.786,02	14%	181,18

Tomando o mesmo exemplo anterior. calculando sucessivamente temos:

$$(2.000,00 \times 9\%) - \text{R\$ } 21,18 = \text{R\$ } 158,82$$

Nota: A terceira coluna (parcela a deduzir) foi calculada da seguinte forma:

$$\text{R\$ } 101,18 = [(12\% - 9\%) \times \text{R\$ } 2.666,68] + \text{R\$ } 21,18$$

$$\text{R\$ } 181,18 = [(14\% - 12\%) \times 4.000,03] + \text{R\$ } 101,18$$

Notas:

- A Portaria Interministerial nº 2, de 11/01/24, DOU de 12/01/24, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo INSS a partir de janeiro/2024 e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- O Decreto nº 11.864, de 27/12/23, DOU de 27/12/23, Edição Extra, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/24.
- A Medida Provisória nº 1.172, de 01/05/23, DOU de 01/05/23, Edição Extra, fixou em R\$ 1.320,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/05/23.
- A Portaria Interministerial nº 26, de 10/01/23, DOU de 11/01/23, do Ministério do Trabalho e Previdência, dispôs sobre o reajuste dos benefícios, a partir de janeiro/2023, pagos pelo INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- A Medida Provisória nº 1.143, de 12/12/22, DOU de 12/12/22, edição extra, fixou em R\$ 1.302,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/ 23.



TABELA IRRF - ABRIL/2024

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 2.259,20	zero	zero
De 2.259,21 até 2.826,65	7,5	169,44
De 2.826,66 até 3.751,05	15	381,44
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	662,77
Acima de 4.664,68	27,5	896,00

DEDUÇÃO DA RENDA BRUTA:

- Dependentes = R\$ 189,59;
- INSS descontado;
- Pensão Alimentícia (judicial); e
- Contribuição paga à previdência privada.

Desconto simplificado mensal

Alternativamente, caso seja mais benéfico ao contribuinte, essas deduções poderão ser substituídas por desconto único, correspondente a 25% do valor máximo da faixa com alíquota zero da tabela progressiva mensal, equivalente ao valor de R\$ 528,00.

DISPENSA DE RETENÇÃO IGUAL OU INFERIOR A R\$ 10,00:	SÃO CONSIDERADOS DEPENDENTES:	NOTA:
De acordo com o art. 67, da Lei nº 9.430, de 27/12/96, DOU de 30/12/96 (RT 005/97), repetidas pelo Ato Declaratório (normativo) nº 15, de 19/02/97 (RT 016/97) e pela Instrução Normativa nº 85, de 30/12/96, DOU de 31/12/96, da Secretaria da Receita Federal, a partir de 01/01/97, fica dispensada a retenção do IRRF, cujo o valor seja inferior ou igual a R\$ 10,00.	• o cônjuge; • o companheiro ou a companheira, desde que haja vida em comum por mais de 5 anos, ou por período menor se da união resultou filho; • a filha, o filho, a enteada ou o enteado, até 21 anos, ou de qualquer idade quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho (até 24 anos, se estiverem cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau); • o menor pobre, até 21 anos, que o contribuinte crie e eduque e do qual detenha a guarda judicial; • o irmão, o neto ou o bisneto, sem arrimo dos pais, até 21 anos, desde que o contribuinte detenha a guarda judicial, ou de qualquer idade quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho (até 24 anos, se estiverem cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau); • os pais, os avós ou os bisavós, desde que não auferam rendimentos, tributáveis ou não, superiores ao limite de isenção mensal de R\$ 900,00; • o absolutamente incapaz, do qual o contribuinte seja tutor ou curador. <i>Fds.: art. 37 da Instrução Normativa nº 25, de 29/04/96, DOU 02/05/96</i>	• Para fins de desconto do imposto na fonte, os beneficiários deverão informar à fonte pagadora os dependentes que serão utilizados na determinação da base de cálculo. No caso de dependentes comuns, a declaração deverá ser firmada por ambos os cônjuges. • É vedada a dedução concomitante de um mesmo dependente na determinação da base de cálculo de mais de um contribuinte, exceto nos casos de alteração na relação de dependência no ano-calendário. • O responsável pelo pagamento da pensão não poderá efetuar a dedução do valor correspondente a dependente, exceto na hipótese de mudança na relação de dependência no decorrer do ano-calendário. • No caso de filhos de pais separados, o contribuinte poderá considerar, como dependentes, os que ficarem sob sua guarda em cumprimento de decisão judicial ou acordo homologado judicialmente. <i>Fds.: art. 37 da Instrução Normativa nº 25, de 29/04/96, DOU 02/05/96</i>

PLR - Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas

Valor do PLR anual (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do imposto (R\$)
De 0,00 a 7.640,80	zero	zero
De 7.640,81 a 9.922,28	7,5	573,06
De 9.922,29 a 13.167,00	15	1.317,23
De 13.167,01 a 16.380,38	22,5	2.304,76
Acima de 16.380,38	27,5	3.123,78

Notas:

- A Instrução Normativa nº 2.174, de 14/02/24, DOU de 16/02/24, da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, alterou as tabelas progressivas constantes dos Anexos II a IV e VII da Instrução Normativa nº 1.500, de 29/10/14, que dispõe sobre normas gerais de tributação relativas ao Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas.
- A Instrução Normativa nº 2.141, de 22/05/23, DOU de 24/05/23 (RT 042/2023), da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, alterou a Instrução Normativa nº 1.500, de 29/10/14, DOU de 30/10/14, que dispõe sobre normas gerais de tributação relativas ao Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas, alterando a tabela do IRRF - PLR, com vigência a partir de maio/2023.

- A Medida Provisória nº 1.171, de 30/04/23, DOU de 30/04/23, Edição Extra, alterou a partir de 01/05/23, os valores da tabela mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física, bem como criou a opção do desconto mensal simplificado.



ÍNDICES ECONÔMICOS PERÍODO 02/2023 ATÉ 02/2024

PERÍODO MÊS/ANO	I B G E		F G V			FIPE/USP	DIEESE
	SELIC %	INPC %	IGP-M %	IGP %	IPC %	IPC %	ICV %
02/23	0,92	0,77	-0,06	0,04	0,34	0,45	(*)
03/23	1,17	0,64	0,05	-0,34	0,74	0,39	(*)
04/23	0,92	0,53	-0,95	-1,01	0,50	0,43	(*)
05/23	1,12	0,36	-1,84	-2,33	0,08	0,20	(*)
06/23	1,07	-0,10	-1,93	-1,45	-0,10	-0,03	(*)
07/23	1,07	-0,09	-0,72	-0,40	0,07	-0,14	(*)
08/23	1,14	0,20	-0,14	0,05	-0,22	-0,20	(*)
09/23	0,97	0,11	0,37	0,45	0,27	0,29	(*)
10/23	1,00	0,12	0,50	0,51	0,45	0,30	(*)
11/23	0,92	0,10	0,59	0,50	0,27	0,43	(*)
12/23	0,89	0,55	0,74	0,64	0,29	0,63	(*)
01/24	0,97	0,57	0,07	-0,27	0,61	0,46	(*)
02/24	0,80	0,81	-0,52	-0,41	0,55	0,46	(*)

(*) Nota à imprensa.



USO DO BANHEIRO POR PESSOAS TRANSGÊNERO E O DIREITO DO TRABALHO - GENERALIDADES

A identidade de gênero é um elemento fundamental da identidade humana, e o direito ao uso do banheiro de acordo com a identidade de gênero é essencial para a dignidade e segurança das pessoas transgênero. No ambiente de trabalho, garantir esse direito é fundamental para a inclusão e o respeito à diversidade.

Legislação

Embora não exista uma lei específica que regule o uso do banheiro por pessoas transgênero no Brasil, diversos instrumentos jurídicos garantem o direito à igualdade e à não discriminação, incluindo:

- Constituição Federal de 1988: garante o direito à igualdade, à dignidade da pessoa humana e à liberdade individual.
- Código Civil: proíbe a discriminação por qualquer motivo, incluindo o gênero.
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): proíbe a discriminação no ambiente de trabalho.

Exemplos práticos de rejeição do uso:

- Impedir a pessoa transgênero de usar o banheiro de acordo com sua identidade de gênero.
- Segregar a pessoa transgênero em um banheiro individualizado.
- Fazer comentários discriminatórios ou ofensivos.
- Criar um ambiente hostil ou de constrangimento.

Recomendações para gestores de RH

- Promover a educação e a conscientização: realizar treinamentos para toda a equipe sobre diversidade e inclusão, com foco no respeito à identidade de gênero.
- Adotar políticas de inclusão: incluir na política de diversidade da empresa o direito ao uso do banheiro de acordo com a identidade de gênero.
- Garantir a acessibilidade: garantir que os banheiros sejam acessíveis para pessoas com deficiência e pessoas transgênero.
- Criar um ambiente acolhedor: adotar medidas para que a pessoa transgênero se sinta segura e respeitada no ambiente de trabalho.
- Dialogar com a equipe: manter um canal de diálogo aberto para que as pessoas transgênero possam se expressar e relatar qualquer tipo de discriminação.

Conclusão

O respeito à identidade de gênero e o direito ao uso do banheiro de acordo com a identidade de gênero são fundamentais para a construção de um ambiente de trabalho inclusivo e diverso. As empresas que se comprometem com a inclusão garantem um ambiente mais justo, seguro e produtivo para todos.

Nota: Este artigo é apenas para fins informativos e não deve ser interpretado como consulta jurídica.



RECRUTAMENTO INTERNO - BENEFÍCIOS E DESAFIOS GENERALIDADES

O recrutamento interno é uma prática comum e essencial dentro das empresas, que consiste em preencher vagas disponíveis por meio da promoção ou transferência de funcionários que já fazem parte da organização. Este processo desempenha um papel vital na gestão de recursos humanos, trazendo benefícios tanto para os colaboradores quanto para a empresa como um todo.

Benefícios do Recrutamento Interno

Economia de Tempo e Recursos

Ao recrutar internamente, a empresa economiza tempo e recursos que seriam gastos em novas contratações. Isso inclui custos associados à publicidade de vagas, triagem de currículos, entrevistas e treinamento de novos funcionários.

Motivação e Engajamento dos Funcionários

A oportunidade de crescimento dentro da empresa motiva os colaboradores a se esforçarem mais e aprimorarem suas habilidades. Isso resulta em maior engajamento no trabalho e redução da rotatividade de pessoal.

Conhecimento da Cultura Organizacional

Os funcionários internos já estão familiarizados com a cultura organizacional, valores e procedimentos da empresa. Isso significa que eles têm maior probabilidade de se adaptarem rapidamente aos novos papéis e contribuir para o sucesso da organização.

Retenção de Talentos

Oferecer oportunidades de desenvolvimento e progressão na carreira aumenta a fidelidade dos funcionários à empresa. Isso reduz a necessidade de substituir talentos valiosos e mantém o conhecimento e a experiência dentro da organização.

Identificação de Potenciais Líderes

O recrutamento interno permite que os gestores identifiquem e desenvolvam talentos dentro da empresa, preparando-os para assumirem cargos de liderança no futuro.

Rejeição do Recrutamento Interno

Embora o recrutamento interno apresente diversos benefícios, há situações em que pode não ser a melhor opção:

Falta de Diversidade de Ideias

Dependendo da política de promoção e dos processos de seleção interna, pode haver uma falta de diversidade de ideias e perspectivas, o que pode prejudicar a inovação e o crescimento da empresa.

Estagnação e Comodismo

Se a empresa promove frequentemente a partir de dentro, os funcionários podem se sentir confortáveis em suas posições atuais e não buscarão desenvolver novas habilidades ou se desafiar.

Limitações de Habilidades e Experiência

Em alguns casos, pode não haver candidatos internos adequados com as habilidades ou experiência necessárias para preencher uma vaga específica, o que pode exigir a busca de talentos externos.

Política de Renovação Organizacional

Em organizações que buscam constantemente inovação e mudança, pode ser preferível trazer novos talentos com perspectivas frescas e experiências diferentes, em vez de promover internamente.

Conflitos Internos

Em ambientes onde as relações interpessoais são complicadas ou há histórico de conflitos entre funcionários, a promoção interna pode aumentar a tensão e prejudicar o clima organizacional.

Em suma, o recrutamento interno é uma prática valiosa que oferece muitos benefícios para as empresas, mas é importante considerar cuidadosamente cada situação e as necessidades específicas da organização antes de optar por essa abordagem. Ao equilibrar o recrutamento interno com a busca por talentos externos, as empresas podem garantir um ambiente de trabalho dinâmico e uma força de trabalho qualificada e motivada.



FGTS - MOVIMENTAÇÃO DA CONTA VINCULADA MORADIA PRÓPRIA - ALTERAÇÃO

A Resolução nº 1.085, de 26/03/24, DOU de 28/03/24, do Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, alterou a Resolução nº 994, de 11/05/21, DOU de 13/05/21 (RT 038/2021), que regulamentou a movimentação da conta vinculada FGTS para pagamento total ou parcial do preço de aquisição da moradia própria, para liquidação, amortização ou pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamentos habitacionais, e a Resolução nº 702, 04/10/12, que estabeleceu diretriz para elaboração da proposta orçamentária; aplicação dos recursos do FGTS. Na íntegra:

O Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, no uso das atribuições que lhe confere o disposto no § 27 do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, incluído pela Lei nº 14.438, de 24 de agosto de 2022, com redação dada pela Lei nº 14.620, de 13 de julho de 2023, resolve:

Art. 1º - A Resolução CCFGTS nº 994, de 11 de maio de 2021, que regulamenta a movimentação da conta vinculada do FGTS para pagamento total ou parcial do preço de aquisição da moradia própria, para liquidação, amortização ou pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamentos habitacionais, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"CAPÍTULO II-A - DA LIQUIDAÇÃO OU AMORTIZAÇÃO DO SALDO DEVEDOR E DO PAGAMENTO DE PARTE DAS PRESTAÇÕES DE FINANCIAMENTO HABITACIONAL CONCEDIDO NO AMBITO DO FGTS MEDIANTE CAUÇÃO DE CRÉDITOS A SEREM REALIZADOS NA CONTA VINCULADA DO TRABALHADOR

Art. 11-A - É permitida a alienação ou cessão fiduciária dos direitos ao saque de valores da conta vinculada do FGTS, mediante caução de créditos a serem realizados na conta do trabalhador para liquidação ou amortização do saldo devedor ou para pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamentos habitacionais contratados com recursos do Fundo.

§ 1º - Para a realização dos procedimentos de que trata o caput, o titular de conta vinculada do FGTS deverá autorizar o agente financeiro, no ato da contratação do crédito habitacional, a realizar a caução dos créditos que tornarem disponíveis nas contas do FGTS após a contratação da operação.

(...)

Art. 11-B - A realização da caução de que trata o art. 11-A desta resolução tem por finalidade atender ao trabalhador com renda familiar mensal bruta de até R\$ 2.640,00 (dois mil seiscentos e quarenta reais), na hipótese de necessidade de suprir a capacidade de pagamento para obtenção de financiamento habitacional.

Art. 11-C - (...)

I - pelos artigos 3º a 7º desta resolução, para liquidação ou amortização do saldo devedor ou para pagamento de parte das prestações de financiamentos habitacionais; e

II - pelos incisos I e V do art. 11 desta resolução, somente para pagamento de parte das prestações de financiamentos habitacionais.

(...)

Art. 11-F - (...)

Parágrafo único - O agente operador do FGTS, caso autorizado pelo trabalhador, fornecerá informações sobre as contas vinculadas de sua titularidade à instituição financeira com a qual esse contrate ou pretenda contratar a caução de créditos a serem realizados na conta vinculada do FGTS para os fins de que trata o art. 11-A desta resolução.

"Art. 11-G - (...)

§ 1º - O agente financeiro poderá solicitar a movimentação mensal do valor bloqueado para liquidação ou amortização do saldo devedor ou para pagamento de parte das prestações decorrentes do financiamento habitacional, a ser liberado em favor da instituição contratante, nos termos definidos pelo agente operador do FGTS.

(...)

Art. 11-H - Fica dispensada a restituição dos descontos de que trata o art. 31 da Resolução CCFGTS nº 702, de 4 de outubro de 2012, nos casos de utilização dos créditos caucionados para os fins de que trata o art. 11-A desta resolução." (NR)

Art. 2º - A Resolução CCFGTS nº 702, de 4 de outubro de 2012, que estabelece diretriz para elaboração da proposta orçamentária e para a aplicação dos recursos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 31-A:

"Art. 31-A - A liquidação ou amortização do saldo devedor da caução de créditos realizados na conta do trabalhador, em financiamentos habitacionais contratados com recursos do FGTS, não implicará na restituição dos descontos de que tratam os artigos 29 e 30 desta Resolução." (NR)

Art. 3º - Fica revogado o § 2º do art. 11-G da Resolução CCFGTS nº 994, de 11 de maio de 2021.

Art. 4º - O Agente Operador deverá definir os procedimentos operacionais necessários ao cumprimento desta resolução no prazo de até 15 (quinze) dias a contar de sua publicação.

Art. 5º - Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO
Presidente do Conselho