				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 044
31/05/2024

Sumário:

- **DADOS ECONÔMICOS - JUNHO/2024**
- **TABELA INSS - JUNHO/2024**
- **TABELA IRRF - JUNHO/2024**
- **ÍNDICES ECONÔMICOS - PERÍODO 04/2023 ATÉ 04/2024**
- **NR 24 - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO - TRANSPORTE PÚBLICO RODOVIÁRIO COLETIVO URBANO - GENERALIDADES**
- **JORNADA 12x36 - GENERALIDADES**



DADOS ECONÔMICOS - JUNHO/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 - JUNHO/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, $105,90 + 52,92 = \mathbf{R\$ 158,82}$, 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:

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

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

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

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

Notas:

- A Portaria Interministerial nº 2, de 11/01/24, DOU de 12/01/24, do Ministério da Previdência Social, dispõe 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, dispõe 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, dispõe 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 - JUNHO/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.

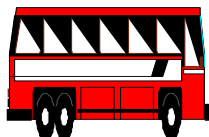
- A Medida Provisória nº 1.171, de 30/04/23, DOU de 30/04/23, Edição Extra, alterou a partir de 01/05/23, os valores da tabela mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física, bem como criou a opção do desconto mensal simplificado.



ÍNDICES ECONÔMICOS PERÍODO 04/2023 ATÉ 04/2024

PERÍODO MÊS/ANO	I B G E		F G V			FIPE/USP	DIEESE
	SELIC %	INPC %	IGP-M %	IGP %	IPC %	IPC %	ICV %
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	(*)
03/24	0,83	0,19	-0,47	-0,30	0,10	0,26	(*)
04/24	0,89	0,37	0,31	0,72	0,42	0,33	(*)

(*) Nota à imprensa.



NR 24 - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO - TRANSPORTE PÚBLICO RODOVIÁRIO COLETIVO URBANO - GENERALIDADES

A Norma Regulamentadora 24 (NR-24) estabelece condições mínimas de conforto e higiene nos locais de trabalho. O Anexo III da NR-24 detalha as condições sanitárias e de conforto especificamente aplicáveis aos trabalhadores do transporte público rodoviário coletivo urbano de passageiros em atividade externa. Este artigo visa esclarecer essas condições, fornecendo exemplos práticos para facilitar a compreensão.

Definição de Trabalho em Transporte Público Coletivo

Para o propósito deste Anexo, considera-se trabalho em transporte público coletivo rodoviário urbano de passageiros aquele desempenhado pelos motoristas, cobradores e fiscais de campo no contexto do transporte urbano por ônibus. Estes profissionais desempenham funções essenciais na operação do transporte coletivo, estando frequentemente em atividades externas.

Condições Mínimas para Instalações Sanitárias e Locais de Refeição

O Anexo III da NR-24 estipula que os empregadores devem fornecer instalações sanitárias e locais adequados para refeição aos trabalhadores em transporte público urbano. Estas instalações devem estar disponíveis nos pontos iniciais e finais das linhas de ônibus.

Pontos Iniciais e Finais de Linhas de Ônibus

Os pontos iniciais e finais das linhas são locais definidos pelo poder público, onde os trabalhadores têm intervalos entre as viagens. Estes locais devem ter instalações mínimas para controle operacional e acomodação dos trabalhadores.

Satisfação de Necessidades Fisiológicas, Alimentação e Hidratação

Instalações Sanitárias

As instalações sanitárias devem incluir bacias sanitárias e lavatórios na proporção de 1 para cada 20 trabalhadores. Banheiros químicos podem ser usados como alternativa, desde que sejam higienizados diariamente.

Locais para Refeição

Os locais para refeição devem estar protegidos contra intempéries e em boas condições. Estes locais são essenciais para que os trabalhadores possam fazer suas refeições com conforto.

Disponibilização de Água Potável

Água potável deve ser oferecida em pontos iniciais, finais e terminais por meio de bebedouros ou equipamentos similares, proibindo-se o uso de copos coletivos.

Parcerias e Convênios

A NR-24 permite que o atendimento das condições sanitárias e de conforto seja realizado por meio de convênios ou parcerias com estabelecimentos comerciais, industriais ou propriedades privadas, desde que sem custo para o trabalhador.

Conclusão

A NR-24, através do Anexo III, assegura que os trabalhadores em transporte público rodoviário coletivo urbano tenham acesso a condições sanitárias e de conforto adequadas, melhorando sua qualidade de vida e desempenho profissional. O cumprimento destas normas é essencial para a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável para motoristas, cobradores e fiscais de campo.



JORNADA 12×36 GENERALIDADES

A jornada de trabalho 12×36, como o nome indica, é um modelo em que os colaboradores trabalham 12 horas consecutivas e depois descansam por 36 horas. Durante as 12 horas de trabalho, os profissionais têm direito a um intervalo mínimo de 1 hora para descanso e refeição. Esse modelo é comum em empresas que operam 24 horas ou em plantões, como hospitais, empresas de vigilância e segurança, supermercados, indústrias, corpo de bombeiros, empresas de portaria, montadoras de veículos e conveniências.

Legislação e Reforma Trabalhista

A jornada 12×36 passou a ser regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) após a Reforma Trabalhista de 2017. Antes dessa reforma, a Súmula 444 de 2012 já permitia a aplicação do modelo 12×36 em algumas situações, mediante acordos ou convenções coletivas, mas havia divergências no texto. Com a reforma, a jornada 12×36 foi integrada definitivamente à legislação trabalhista, permitindo que empresas de qualquer porte adotem esse modelo mediante acordo individual escrito, desde que cumpram os requisitos da CLT, como o limite de 44 horas semanais.

Funcionamento na Prática

A jornada 12×36 é viável principalmente em empresas que funcionam dia e noite ou trabalham com plantões. A lógica é simples: se um profissional trabalha das 9 às 21 horas de uma terça-feira, seu retorno será no mesmo horário da quinta-feira. Algumas convenções e acordos sindicais podem prever períodos de folga além das 36 horas, então é importante estar atento a essas variações.

Jornada Mensal e Semanal

Para calcular a jornada mensal, basta considerar os dias trabalhados em relação ao número de dias no mês. Em meses com 31 dias, são 16 dias de trabalho; em meses com 30 dias, são 15 dias. Semanalmente, a jornada 12×36 varia de 3 a 4 dias trabalhados, dependendo do início da escala.

Implementação e Obrigatoriedade

A empresa não pode obrigar o funcionário a fazer jornada 12×36 sem acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo sindical. Isso garante que as exigências do negócio não se sobreponham aos interesses dos trabalhadores.

Direitos dos Trabalhadores

Os direitos dos trabalhadores na jornada 12×36 são os mesmos previstos para quem trabalha em regime de 8 horas, incluindo FGTS, férias, décimo terceiro e outros benefícios previstos pela CLT. A principal diferença está no pagamento de feriados, que não é dobrado, pois o descanso já está embutido nas 36 horas de folga.

Cálculos Trabalhistas

Adicional Noturno

O adicional noturno de 20% é devido para as horas trabalhadas entre 22h e 5h. Por exemplo, se um trabalhador inicia às 23h e termina ao meio-dia, o adicional se aplica apenas entre 23h e 5h.

Hora Extra

Horas extras são remuneradas com um acréscimo mínimo de 50% e são contadas após a 12ª hora, respeitando o limite de 44 horas semanais. É importante consultar a convenção coletiva para evitar problemas trabalhistas.

Descontos por Faltas

Faltas injustificadas geram desconto do dia faltado e do pagamento do Descanso Semanal Remunerado (DSR), calculado em 1/6 do total de horas relativas à semana em que a falta ocorreu.

Intervalo Intrajornada

O intervalo intrajornada corresponde à pausa para descanso ou refeição e deve ser, no mínimo, de 1 hora. Se não concedido, o tempo suprimido deve ser pago como hora extra.

Organização da Escala

Organizar a escala 12×36 requer atenção aos horários de trabalho e descanso de cada colaborador, garantindo cobertura contínua. Um sistema de RH pode facilitar a gestão, personalizando escalas e controlando jornadas e benefícios em tempo real.

Vantagens e Desvantagens

Vantagens

- Turnos mais longos conforme a necessidade do negócio.
- Redução de horas extras e custos relacionados.
- Menos dias trabalhados para o colaborador.
- Possibilidade de atuar em dois empregos.
- Direitos garantidos pela CLT, incluindo adicionais legais.

Desvantagens

- Necessidade de acordo individual ou coletivo.
- Maior chance de passivos trabalhistas.
- Exigência de controle minucioso de escalas.
- Maior exaustão física e mental.
- Menos chances de receber por horas extras.
- Menos domingos e feriados aproveitados pelos colaboradores.

A jornada 12×36 pode ser benéfica para empresas que operam em turnos ou plantões, mas é essencial compreender a legislação e os direitos dos trabalhadores para implementar esse modelo de forma justa e eficiente.