				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

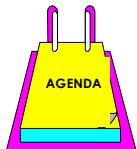
Relatório Trabalhista

Nº 059

23/07/2024

Sumário:

- AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS - AGOSTO/2024
- APOSENTADORIA POR INVALIDEZ - GENERALIDADES
- PENSÃO ALIMENTÍCIA PARA OS FILHOS - GENERALIDADES
- DECLARAÇÃO DE IGUALDADE SALARIAL - RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - 2º SEMESTRE/2024



AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS AGOSTO/2024

DIA 06	<u>SALÁRIOS - PAGAMENTO AOS EMPREGADOS</u> Salvo condições mais favoráveis previstas na convenção ou acordo coletivo da categoria profissional, até esta data, as empresas deverão efetuar o pagamento de salários aos seus empregados, relativo ao mês de competência anterior (Art. 459 da CLT). De acordo com a Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o empregador doméstico poderá pagar a remuneração devida ao empregado até o 7º dia do mês seguinte ao da competência. Essa alteração teve efeitos a partir de 03/2024, data de início da arrecadação por meio da prestação dos serviços digitais de geração de guias.
DIA 15	<u>ESOCIAL - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES</u> Até esta data, empresas abrangidas pelo calendário de obrigações do eSocial, deverão transmitir informações relativas ao mês de competência anterior (eventos periódicos). EVENTOS PERIÓDICOS • Informações folhas de pagamento contendo as remunerações devidas aos empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais, bem como os correspondentes totais, base de cálculo e valores devidos de contribuições previdenciárias, contribuições sociais de que trata a Lei Complementar nº 110, de 2001, contribuições sindicais, FGTS e imposto sobre a renda; • Informações de folha de pagamento contendo os pagamentos realizados a todos os trabalhadores, deduções e

	os valores devidos do imposto de renda retido na fonte; • Informações relacionadas à comercialização da produção rural pelo segurado especial e pelo produtor rural pessoa física, com as correspondentes deduções, bases de cálculo e os valores devidos e retidos. Nota 1: Observar outras atividades previstos nos eventos não periódicos. Nota 2: De acordo com a Nota Orientativa S-1.0 de 04/2021, publicado no site do eSocial, o prazo de entrega foi dilatado para o dia 15, durante o período de implantação. As empresas do grupo 1 podem enviar os eventos S-2220 e S-2240 (informações que ocorrerem de 08/06/2021 até 30/09/2021) até 15/10/2021. INFORMAÇÕES SOBRE PROCESSOS TRABALHISTAS A obrigatoriedade do envio de informações sobre processos trabalhistas no eSocial foi adiada novamente. Agora, as empresas devem começar a prestar essas informações a partir de outubro de 2023. Anteriormente, o início da obrigatoriedade estava previsto para abril, depois mudou para julho. Detalhes no RT 077/2023.
DIA 15	<u>DCTFWEB</u> Trata-se de uma obrigação acessória digital de caráter declaratório, tendo-se por objetivo confessar débitos de contribuições previdenciárias e destinadas a terceiros. O sistema tem a função de integrar os dados do "eSocial" e do "EFD-Reinf" em um único local. Assim, até esta data, empresas abrangidas pelo calendário de obrigações (veja RT 098/2018), deverão conferir as informações e fazer a transmissão ao sistema DCTFWeb. Após isso, será possível gerar o DARF previdenciário para o recolhimento, que substituiu a GPS. Portanto, para o cumprimento desta obrigação, se faz necessário o trabalho em conjunto entre o Depto. Pessoal/RH (eSocial) e o setor Fiscal/Contábil (EFD-Reinf). DISPENSADOS DA OBRIGAÇÃO Estão dispensados da obrigação de apresentar a DCTFWeb, entre outros: os contribuintes individuais que não têm trabalhador segurado do RGPS que lhes preste serviços; os segurados especiais; os produtores rurais pessoa física não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma; os segurados facultativos; os MEI, quando não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma. EMPRESA SEM MOVIMENTO É necessário o envio do evento S-1299 (eSocial) e o evento R-2099 (EFD-Reinf) e transmitir a declaração SEM MOVIMENTO na data da primeira obrigação e mantendo-se sem movimento no ano em curso, deverá repetir no mês de janeiro de cada ano. RETIFICAÇÃO DE DECLARAÇÕES As alterações das informações prestadas em DCTFWeb, nas hipóteses em que admitida, será efetuada mediante apresentação de DCTFWeb retificadora. O direito de pleitear a retificação extingue-se em 5 anos contados a partir do 1º dia do exercício seguinte ao qual se refere a declaração. PENALIDADES A empresa que deixar de apresentar a DCTFWeb no prazo fixado ou que a apresentar com incorreções ou omissões será intimado a apresentar declaração original, no caso de não apresentação, ou a prestar esclarecimentos, nos demais casos, estará sujeito às seguintes multas: • 2% ao mês calendário ou fração, incidentes sobre o montante das contribuições informadas na DCTFWeb, ainda que integralmente pagas, no caso de falta de entrega dessa declaração ou entrega após o prazo, limitada a 20%; • R\$ 20,00 para cada grupo de 10 informações incorretas ou omitidas. A multa mínima a ser aplicada será de R\$ 200,00, no caso de omissão de declaração sem ocorrência de fatos geradores; ou R\$ 500,00, nos demais casos. As multas serão reduzidas em 50%, quando a declaração for apresentada após o prazo, mas antes de qualquer procedimento de ofício; ou em 25%, se houver a apresentação da declaração no prazo fixado na intimação. 13º SALÁRIO

	Além da DCTFWeb a ser apresentada mensalmente, deverá ser transmitida a DCTFWeb Anual, até o dia 20 de dezembro de cada ano, para a prestação de informações relativas aos valores pagos aos trabalhadores a título de 13º salário. Este prazo, caso recaia em dia não útil, o prazo será antecipado para o dia útil imediatamente anterior. Nota: A DCTFWeb é apresentada mensalmente, até o dia 15 do mês seguinte ao da ocorrência dos fatos geradores, sendo antecipado para o dia útil imediatamente anterior quando esta data recair em dia não útil. A DCTFWeb substitui a GFIP como instrumento de confissão de dívida e de constituição do crédito previdenciário.
DIA 15	<u>EFD-REINF</u> Criada pela Instrução Normativa nº 1.701, de 14/03/17, DOU de 16/03/17 (RT 022/2017), trata-se de uma Obrigação Acessória integrante do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) que deve ser entregue mensalmente por algumas pessoas físicas e jurídicas que, entre outros, contratam e prestam serviços mediante cessão de mão de obra, recolhem a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB). Via de regra, o que abrange retenções ou contribuições previdenciárias, mas não está relacionado com a folha de pagamento, deve ser informado na REINF, que é enviado até o 15º dia útil do mês subsequente. Portanto, esta obrigação é de responsabilidade exclusiva do setor Fiscal/Contábil, não se relacionando com o Depto. Pessoal/RH. PROCEDIMENTOS A PARTIR DE SETEMBRO DE 2023 A partir de setembro de 2023, inicia a obrigatoriedade dos eventos da série R-4000. A EFD-Reinf será responsável pela apuração do IRRF sobre serviços tomados, contribuições sociais retidas na fonte (PIS, COFINS e CSLL) sobre pagamentos efetuados, e IRRF sobre aluguéis pagos à pessoa física. A Instrução Normativa nº 2.133, de 27/02/23, DOU de 01/03/23 (RT 018/2023), prorrogou o prazo de início de obrigatoriedade dos eventos da série R-4000 para 21/09/23.
DIA 20	<u>FGTS - RECOLHIMENTO POR MEIO DE PIX - SISTEMA DIGITAL</u> Recolher até esta data, junto ao banco depositário, o FGTS relativo a 8% sobre as remunerações pagas na folha de pagamento do mês anterior. Deve-se ainda considerar a 1ª parcela do 13º salário pagas junto com as férias e os afastados por acidente de trabalho, serviço militar e salário-maternidade. FGTS DIGITAL - CRONOGRAMA 18/08/2023 - Liberação do ambiente de testes em Produção Limitada. 19/08/2023 - Integração com base de dados do eSocial para empresas do grupo 1. 23/09/2023 - Integração com base de dados do eSocial para empregadores dos demais grupos. 10/11/2023 - Fim do período de testes em Produção Limitada. até 29/02/2024 - Preparação do sistema para entrada em produção. a partir de 01/03/2024 - Entrada em produção efetiva e substituição dos sistemas Caixa. O FGTS Digital utilizará informações do eSocial para simplificar e agilizar o recolhimento do FGTS, eliminando burocracias e redução de erros nas declarações. Portanto, o FGTS Digital será alimentado pelas informações do eSocial, o que significa que as informações prestadas pelos funcionários no eSocial serão a base de cálculo do FGTS. RECOLHIMENTO O recolhimento dos valores devidos ao FGTS será feito exclusivamente através do PIX, proporcionando maior facilidade e agilidade. As empresas devem preparar seus sistemas bancários para essa forma de pagamento. Mais detalhes no RT 075/2023. MULTA DO FGTS E AO FGTS RESCISÓRIO O prazo para recolhimento do FGTS decorrente da rescisão contratual e da indenização compensatória (art. 18 da Lei nº 8.036/1990), não sofreu alteração. O empregador segurado especial ou microempreendedor individual (MEI), o recolhimento ocorrerá por meio da Guia do FGTS Digital – GFD, a ser gerada pelo sistema FGTS Digital. PROCESSO TRABALHISTA - DESLIGAMENTOS A PARTIR DE 01/03/2024 Até que ocorra a internalização dos eventos de processo trabalhista (S-2500) pelo FGTS Digital, para trabalhadores

	com processo trabalhista sem registro prévio no eSocial e com reconhecimento judicial do vínculo e desligamento a partir de 01/03/2024, caso exista definição judicial para recolhimento da multa do FGTS, o empregador deverá enviar previamente o evento de admissão S-2200 e o evento de desligamento S-2299, para que o FGTS Digital seja sensibilizado e permita o recolhimento da multa por este sistema. Continua a obrigatoriedade de envio do evento S-2500 com o campo "indContr" = "S" e com as verbas reconhecidas dentro do processo trabalhista. A Portaria MTE nº 240/2024 definiu que os recolhimentos de FGTS decorrentes de Reclamatórias Trabalhistas devem ocorrer via guias SEFIP 650/660 até que a nova funcionalidade esteja disponível no FGTS Digital. Essa exceção se refere aos recolhimentos de valores MENSAIS de FGTS reconhecidos no processo trabalhista, pois as guias do tipo "SEFIP" permitem apenas esse tipo de recolhimento. O recolhimento da multa do FGTS é realizado pela GRRF normal, pois não existe uma GRRF específica para processos trabalhistas. Com a implantação do FGTS Digital, não será possível a emissão de GRRF para desligamentos ocorridos a partir de 01/03/2024, ficando disponível apenas para desligamentos anteriores (até 29/02/2024).
DIA 20	<u>EMPREGADOR DOMÉSTICO - SIMPLES DOMÉSTICO</u> Até esta data, o empregador doméstico deverá recolher o "Simples Doméstico", por meio de um documento único de arrecadação (DAE), gerado pelo eSocial, relativo a competência do mês anterior. O documento único de arrecadação inclui: INSS do empregado doméstico (8% a 11%) e contribuição patronal (8%); contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho (0,8%); FGTS (8%); pagamento da indenização compensatória (3,2%); e IRRF. Cópia deste documento deverá ser entregue ao empregado doméstico. O recolhimento de tributos e depósitos deverão ser efetuados mediante utilização do aplicativo disponibilizado no Portal do eSocial (Lei Complementar nº 150, de 01/06/15, DOU de 02/06/15 / Portaria Interministerial nº 822, de 30/09/15, DOU de 01/10/15). De acordo com a Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o empregador doméstico poderá recolher as referidas contribuições até o 20º dia do mês seguinte ao da competência, a partir de 03/2024. data de início da arrecadação por meio da prestação dos serviços digitais de geração de guias . 13º SALÁRIO A partir de 09/12/15, de acordo com a Portaria Interministerial nº 1, de 08/12/15, DOU de 09/12/15 (RT 099/2015), o recolhimento das contribuições incidentes sobre o 13º salário, deverá ocorrer até o dia 7 do mês de janeiro do período seguinte ao de apuração (antes era até o dia 20 do mês de dezembro do período de apuração), utilizando-se o Documento de Arrecadação eSocial - DAE. A versão 2 do Manual de Orientação ao Empregador está disponibilizado no site da CAIXA, www.caixa.gov.br, opção "download" (Circular nº 693, de 24/09/15, DOU de 28/09/15).
DIA 20	<u>INSS - CONTRIBUINTE INDIVIDUAL - RECOLHIMENTO</u> O contribuinte individual, que no mês de competência anterior, não atingiu a remuneração total equivalente ao valor do salário mínimo, deverá recolher até esta data, a complementação da contribuição de 20% incidente sobre a diferença entre o limite mínimo e a remuneração efetivamente percebida. Também nesta data, deverá ser recolhido a contribuição complementar de 9% caso pretenda contar o tempo de contribuição, para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição ou de contagem recíproca do tempo de contribuição. O recolhimento complementar deverá ser feito nos códigos de pagamento usuais do contribuinte individual. A Portaria nº 230, de 20/03/20, DOU de 23/03/20 (RT 024/2020), dispôs sobre a complementação da contribuição do segurado a partir de novembro de 2019.
DIA 20	<u>INSS - RECOLHIMENTO</u> Até esta data deverá ser recolhido, sem acréscimos legais, a guia de recolhimento do INSS, relativo ao mês de competência anterior. DCTFWEB Com a integração do eSocial e EFD-Reinf, as contribuições sociais previdenciárias passaram a ser recolhidas por meio de DARF, gerado no sistema DCTFWeb (Instrução Normativa nº 1.701, de 14/03/17 / Instrução Normativa nº 1.787, de 07/02/18). Empresas que, ainda não estejam sujeitas ao sistema DCTFWeb, continuam recolhendo através da GPS. ACIDENTE DO TRABALHO - SAT - A PARTIR DE 01/07/20

	A partir da competência julho/2020, observar novas alíquotas de Acidente do Trabalho - SAT. Consulte o RT 053/2020 (Anexo V do RPS/99, alterado pelo Decreto nº 10.410, de 30/06/20, DOU de 01/07/20). RECLAMATÓRIA TRABALHISTA A contribuição proveniente de reclamatória trabalhista deverá ser recolhida sempre no dia 2 do mês seguinte ao da liquidação da sentença. PROCESSO TRABALHISTA NO ESOCIAL Os eventos de processos trabalhistas começam a ser transmitidos a partir do dia 1º de outubro de 2023 para todos os empregadores do eSocial: pessoas jurídicas e pessoas físicas (inclusive empregador doméstico e segurado especial). O recolhimento dos tributos será feito pela DCTFWeb. A partir do dia 1º de outubro de 2023, tem início o novo evento do eSocial: Processo Trabalhista. Por meio dele, o empregador lançará as informações relativas aos acordos e decisões proferidas nos processos que tramitam na Justiça do Trabalho. Para o cumprimento dessas obrigações, foram criados mais quatro novos eventos no eSocial para o envio detalhado de informações. São eles: S-2500 – Processo Trabalhista; S-2501 – Informações de Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista; S-3500 – Exclusão de Eventos – Processo Trabalhista; S-5501 – Informações Consolidadas de Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista. Devem ser informados os processos que tenham decisões condenatórias ou homologatórias de acordo, que se tornem definitivas (decisões contra as quais não cabe mais recurso) a partir de 1º de outubro de 2023, ainda que o processo tenha se iniciado antes. Devem informar os dados dessas decisões todos os empregadores, pessoas físicas ou jurídicas, inclusive os empregadores domésticos, MEIs e segurados especiais. Recolhimento dos tributos Até então, os débitos das contribuições previdenciárias e as contribuições sociais devidas a terceiros decorrentes das reclamações trabalhistas eram declarados na GFIP e recolhidos por meio de GPS. Contudo, a partir do dia 1º de outubro, esses débitos serão declarados na DCTFWeb, com recolhimento por meio de DARF numerado. Importante observar que ainda deverão ser utilizadas GFIP e GPS para as decisões terminativas condenatórias ou homologatórias proferidas pela Justiça do Trabalho até a data de 30 de setembro de 2023, ainda que o recolhimento seja efetuado após 1º de outubro de 2023.
DIA 20	<u>IRRF - ASSALARIADOS E OUTROS - RECOLHIMENTO</u> Até esta data, deverá ser recolhido o IRRF de assalariados, autônomos, pró-labore, fretes e carretos, e outros, retidos no mês anterior. RECOLHIMENTO - PROCEDIMENTOS A PARTIR DE MAIO/2023 A partir do período de apuração de maio de 2023 (mês de ocorrência dos fatos geradores), o IRRF decorrente de rendimentos do trabalho, informado no eSocial, passou a ser declarado na DCTFWeb (códigos de receitas 0561, 0588, etc.). Ao serem declarados na DCTFWeb, esses códigos de receita não devem mais ser informados no Programa Gerador da DCTF (PGD). Além disso, passam a ser pagos por meio de DARF numerado emitido pela própria DCTFWeb. Nota: A Instrução Normativa nº 2.137, de 21/03/23, DOU de 24/03/23 (RT 024/2023), alterou a Instrução Normativa nº 2.005/2021.
DIA 30	<u>RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL - IGUALDADE SALARIAL</u> Até esta data, empresas com 100 ou mais empregados deverão preencher o Relatório de Transparência Salarial pelo portal Emprega Brasil, informando seus critérios remuneratórios e ações para promover diversidade e parentalidade compartilhada, conforme a Lei de Igualdade Salarial. Mais detalhes no RT 076/2024.

	Notas: A Lei nº 14.611, de 03/07/23, DOU de 04/07/23 (RT 053/2023), dispôs sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e alterou a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. A Instrução Normativa nº 6, de 17/09/24, DOU de 18/09/24 (RT 076/2024), do Ministério do Trabalho e Emprego, dispôs sobre a implementação da Lei nº 14.611, de 03/07/23, DOU de 04/07/23 (RT 053/2023), que dispôs sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.
--	--



APOSENTADORIA POR INVALIDEZ GENERALIDADES

Suspensão do Contrato de Trabalho

De acordo com o art. 475 da CLT, durante o afastamento, o contrato de trabalho ficará suspenso. Portanto, não ocorre o desligamento do empregado.

A empresa deverá orientar ao empregado para sacar a cota do PIS/PASEP e o FGTS (código 05, autorização pelo INSS).

Benefício

Tem direito, o segurado que após cumprir a carência exigida, esteja ou não recebendo auxílio-doença, for considerado incapaz para o trabalho e não sujeito à reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência.

Não é concedida aposentadoria por invalidez ao segurado que, se ao filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, já era portador da doença ou da lesão que geraria o benefício, salvo quando a incapacidade decorreu de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

O segurado que estiver recebendo aposentadoria por invalidez, independente da idade, está obrigado a se submeter à perícia médica do INSS de dois em dois anos.

Não é exigido nenhuma carência em decorrência de acidente de trabalho ou de qualquer natureza. Já em decorrência de outras causas, a carência é de 12 contribuições mensais.

Havendo perda da qualidade de segurado, as contribuições anteriores a essa data só serão computadas depois que, a partir da nova filiação à Previdência Social, o segurado comprovar, no mínimo 4 contribuições (1/3) que somadas as anteriores totalize 12 contribuições.

Se o segurado for acometido de tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, neoplasia maligna, cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estado avançado de doença de Paget (osteíte deformante), síndrome da deficiência imunológica adquirida – AIDS, ou contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada, terá direito ao benefício, independente do pagamento de 12 contribuições, desde que tenha a qualidade de segurado.

Nota: A Portaria Interministerial nº 2.998, de 23/08/01, DOU de 24/08/01 (RT 070/2001), dos Ministros da Previdência e Assistência Social e da Saúde, excluiu a exigência de carência para a concessão de auxílio-doença ou de aposentadoria por invalidez aos segurados portadores das doenças ou afecções relacionadas nesta Portaria.

O pagamento do benefício tem início a contar do dia imediato ao da cessação do auxílio-doença, caso o segurado já estiver recebendo auxílio-doença. Caso contrário, receberá a partir do 16º dia de afastamento da atividade ou a partir da data da entrada do requerimento, se entre o afastamento e a entrada do requerimento decorrerem mais de 30 dias. Para os demais segurados a partir da data do início da incapacidade ou a partir da data da entrada do requerimento, quando requerido após o 30º dia do afastamento da atividade.

Caso o INSS tenha ciência da internação hospitalar ou do tratamento ambulatorial, avaliado pela perícia médica, a aposentadoria começa ser paga no 16º do afastamento da atividade ou na data do início da incapacidade, independentemente da data do requerimento.

O benefício deixa de ser pago nas seguintes hipóteses:

- quando o segurado recupera a capacidade para o trabalho;
- quando o segurado volta voluntariamente ao trabalho;
- quando o segurado solicita e tem a concordância da perícia médica do INSS.

O valor do benefício é equivalente a 100% do salário de benefício, caso o segurado não estivesse recebendo auxílio-doença. Para os inscritos até 28/11/99 - o salário de benefício corresponderá à média aritmética simples dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, a partir do mês julho/94. Para os inscritos a partir de 29/11/99 - o salário de benefício corresponderá à média aritmética simples dos maiores salários de contribuição correspondentes a 80% de todo o período contributivo. Para o segurado especial que não tenha optado por contribuir o valor será de um salário mínimo.

Se o segurado necessitar de assistência permanente de outra pessoa, a critério da perícia médica, o valor da aposentadoria por invalidez será aumentado em 25% a partir da data de sua solicitação.



PENSÃO ALIMENTÍCIA PARA OS FILHOS GENERALIDADES

Quando se fala de pensão alimentícia para os filhos, muitas dúvidas podem surgir: a que se destina, quem deve pagar, por quanto tempo, como se calcula o valor, como cobrar, entre outras. Neste artigo, analisaremos as principais questões que envolvem este assunto.

O que é a pensão alimentícia?

A pensão alimentícia é um direito de toda criança e adolescente de pais separados ou não conviventes, bem como uma obrigação dos genitores. Apesar de também ser chamada juridicamente de "alimentos", a pensão se destina a prover não só a alimentação dos filhos, mas também tudo o que uma pessoa necessita para se desenvolver de forma digna e saudável: moradia, educação, saúde, lazer, transporte, entre outros.

A pensão pode ser paga de duas maneiras: em espécie ("pecúnia") ou "in natura". Pela primeira modalidade, o genitor obrigado ao pagamento da pensão oferece uma determinada quantia mensal em dinheiro, a qual deve ser utilizada para suprir as necessidades dos filhos. Já a pensão "in natura" ocorre quando um dos pais paga as despesas diretamente às instituições responsáveis: escola, plano de saúde, atividades extracurriculares, etc. É possível, ainda, haver o pagamento misto das duas modalidades, quando, por exemplo, o pai paga a escola e mais uma quantia líquida para ajudar nas despesas do dia a dia.

Até que idade os filhos podem receber pensão?

As necessidades dos menores de 18 anos são consideradas presumidas pela lei, e o pagamento da pensão dos filhos até essa idade é obrigatório, salvo no caso de filhos deficientes, caso em que a pensão deve ser paga enquanto perdurar a deficiência.

Porém, atualmente, os tribunais possuem o entendimento consolidado de que a obrigação de pagar a pensão deve perdurar até os 24 anos de idade, ou até os filhos concluírem o Ensino Superior – o que vier primeiro.

Desta forma, ainda que os filhos não estejam cursando alguma faculdade, mas ainda necessitem do dinheiro para se sustentar, a pensão continuará devida até pelo menos os 24 anos. Na realidade, a exoneração do dever de alimentar aos 18 anos apenas cessa se comprovar que os filhos já possuem rendimentos suficientes para prover sua própria subsistência.

Por fim, vale lembrar que, ainda que os filhos ultrapassem a idade de 24 anos ou concluam o Ensino Superior, se houver alguma situação que os impeçam de se sustentar, como por exemplo, uma doença grave ou deficiência, a pensão continuará devida por tempo indeterminado.

De quem é o dever de pagar a pensão?

O dever de pagar pensão é de ambos os genitores. Ou seja, cabe tanto ao pai quanto à mãe prover a subsistência de sua prole. Comumente, as crianças residem no lar materno, cabendo ao pai o pagamento mensal de determinada quantia. Porém, é importante lembrar que todo o dinheiro que a mãe utiliza no dia a dia para sustentar os filhos também é considerado pensão – até mesmo o pagamento do aluguel.

Como é calculado o valor da pensão?

O valor da pensão é calculado levando-se em conta três principais fatores:

As Necessidades da Criança: A pensão deve ser suficiente para cobrir ou ao menos ajudar no pagamento das despesas básicas para a subsistência da criança.

As Possibilidades Financeiras dos Genitores: Deve haver um equilíbrio entre as necessidades da criança (quanto ela precisa) e os rendimentos dos pais (quanto eles podem dar).

A Proporcionalidade de Rendimentos Entre Pai e Mãe: O valor da pensão deve refletir a condição financeira dos pais e garantir que os filhos mantenham um padrão de vida compatível com o deles.

Por exemplo, se o pai ganha mais, ele também deverá pagar mais do que a mãe para sustentar os filhos, independentemente de com quem estiver a guarda. O contrário também é válido.

Outro ponto importante é que o genitor obrigado ao pagamento da pensão não pode se eximir de sua obrigação pelo fato de estar desempregado ou de não comprovar seus rendimentos. A pensão continua sendo obrigatória, observando-se os patamares mínimos a permitir a subsistência tanto dos pais quanto dos filhos.

Guarda compartilhada e pensão

A guarda compartilhada não desobriga nem o pai, nem a mãe do pagamento da pensão. A pensão é dever de ambos os genitores até que os filhos completem 24 anos ou concluam o Ensino Superior. Diversos fatores influenciam no valor dos alimentos, além do tempo que o filho passa com cada genitor.

Por exemplo, se a mãe ganha menos do que o pai e assume maiores gastos com a criança, o pai deverá continuar pagando a pensão, e vice-versa.

Conclusão

Essas questões podem se apresentar de maneira mais ou menos acentuada em cada caso, com particularidades próprias. Portanto, é importante sempre consultar uma advogada e buscar a devida orientação, a fim de preservar os direitos e interesses dos filhos.



DECLARAÇÃO DE IGUALDADE SALARIAL - RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - 2º SEMESTRE/2024

A Lei nº 14.611, de 03/07/23, DOU de 04/07/23 (RT 053/2023), dispôs sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e alterou o Art. 461 da CLT. Com a respectiva alteração, na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, além do pagamento das diferenças salariais devidas, não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais. No caso de infração, a multa corresponderá a 10 vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência.

O Decreto nº 11.795, de 23/11/23, DOU de 23/11/23 (RT 094/2023), regulamentou a Lei nº 14.611/23, em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, para às pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou

mais empregados que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito, para dispor sobre:

- o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios; e
- o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios tem por finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos e deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

a) o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições; e

b) o valor:

- do salário contratual;
- do décimo terceiro salário;
- das gratificações;
- das comissões;
- das horas extras;
- dos adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;
- do terço de férias;
- do aviso prévio trabalhado;
- relativo ao descanso semanal remunerado;
- das gorjetas; e
- relativo às demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

A Portaria nº 3.714, de 24/11/23, DOU de 27/11/23 (RT 095/2023), do Ministério do Trabalho e Emprego, regulamentou o Decreto nº 11.795, de 23/11/23, DOU de 23/11/23, para estabelecer procedimentos administrativos para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações prestadas pelos empregadores ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e as informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será composto por duas seções, contendo cada uma, as seguintes informações:

Seção I - dados extraídos do eSocial:

- dados cadastrais do empregador;
- número total de trabalhadores empregados da empresa e por estabelecimento;
- número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal; e
- cargos ou ocupações do empregador, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); e

Seção II - dados extraídos do Portal Emprega Brasil:

- existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários;
- critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;
- existência de incentivo à contratação de mulheres;
- identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção; e
- existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

O valor da remuneração, deverá conter:

- salário contratual;
- décimo terceiro salário;
- gratificações;
- comissões;
- horas extras;
- adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;
- terço de férias;
- aviso prévio trabalhado;
- descanso semanal remunerado;
- gorjetas; e

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

Declaração de Igualdade Salarial - Empresas com 100 ou mais empregados

A Declaração de Igualdade Salarial (Relatório de Transparência Salarial) consiste em preencher um formulário online disponível no site Portal Emprega Brasil do Ministério do Trabalho (<https://servicos.mte.gov.br/empregador/#/>).

Esta obrigação, para empresas com 100 ou mais empregados, deverá ocorrer à cada semestre, nos últimos dias úteis nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, relativas ao primeiro e ao segundo semestres, respectivamente.

Nota: Essas informações não foram publicadas oficialmente no DOU através de um ato normativo, bem como o local para declaração. Estão disponibilizadas apenas no site do Ministério do Trabalho

Multa

Está prevista a multa administrativa de até 3% da folha de pagamento, limitado a 100 salários-mínimos, sem prejuízo de penalidades aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Nos casos em que for verificada a desigualdade salarial, essas empresas serão notificadas por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho para elaborarem o Plano de Ação no prazo de 90 dias, com a participação de entidade de classe.