

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 060
26/07/2024

Sumário:

- **DADOS ECONÔMICOS - AGOSTO/2024**
- **TABELA INSS - AGOSTO/2024**
- **TABELA IRRF - AGOSTO/2024**
- **ÍNDICES ECONÔMICOS - PERÍODO 06/2023 ATÉ 06/2024**
- **COWORKING E TRABALHO REMOTO - FUTURO DO TRABALHO**
- **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA - A IMPORTÂNCIA DE INCLUIR NO MERCADO DE TRABALHO**



DADOS ECONÔMICOS - AGOSTO/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 - AGOSTO/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 - AGOSTO/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>	NOTA: • 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 06/2023 ATÉ 06/2024

PERÍODO MÊS/ANO	I B G E		F G V			FIPE/USP	DIEESE
	SELIC %	INPC %	IGP-M %	IGP %	IPC %	IPC %	ICV %
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	(*)
05/24	0,83	0,46	0,89	0,87	0,53	0,09	(*)
06/24	0,79	0,25	0,81	0,50	0,22	0,26	(*)

(*) Nota à imprensa.



COWORKING E TRABALHO REMOTO FUTURO DO TRABALHO

As relações de trabalho estão passando por profundas transformações devido à revolução digital e suas inovações. O coworking é uma das principais tendências para o futuro do mercado de trabalho. Cada vez mais profissionais estão optando por espaços compartilhados de coworking, onde podem interagir com diferentes pessoas e trabalhar em diversos locais.

O que é Coworking?

Coworking é um modelo de trabalho que envolve o compartilhamento de espaço de trabalho, onde profissionais independentes, freelancers, empreendedores e empresas compartilham um ambiente de escritório. Em espaços de coworking, os membros têm acesso a uma variedade de comodidades, como mesas de trabalho, salas de reunião, conexão de internet de alta velocidade, impressoras, áreas de descanso e muitos outros recursos, geralmente mediante o pagamento de uma taxa de adesão ou de uso.

O conceito de coworking visa criar um ambiente colaborativo e comunitário, onde indivíduos de diferentes áreas de atuação podem interagir, trocar ideias, colaborar em projetos e se beneficiar das sinergias criadas pela diversidade de experiências e habilidades presentes no espaço. Além disso, os espaços de coworking oferecem flexibilidade de horários e de uso do espaço, permitindo que os membros trabalhem de acordo com suas próprias necessidades e preferências.

Exemplos Práticos

Freelancers de Tecnologia: Um desenvolvedor de software freelancer pode se beneficiar da infraestrutura de alta tecnologia e da comunidade colaborativa de um espaço de coworking, facilitando a troca de conhecimentos e a colaboração em projetos.

Startups: Pequenas startups podem utilizar espaços de coworking para economizar custos com aluguel de escritórios próprios, além de aproveitar a oportunidade de networking com outros empreendedores.

Adeus escritório

A figura do funcionário que passa a maior parte do dia em um prédio corporativo está desaparecendo aos poucos. Cada vez mais profissionais estão optando por trabalhar de forma autônoma ou em várias empresas ao mesmo tempo. Isso tem impulsionado o crescimento dos espaços de coworking, onde diferentes profissionais compartilham um mesmo ambiente de trabalho.

Exemplos Práticos

Profissionais Autônomos: Um consultor de marketing digital pode usar um espaço de coworking para reuniões com clientes e para trabalhar em um ambiente mais estruturado do que sua casa.

Equipes Remotas: Uma equipe de designers gráficos pode se encontrar periodicamente em um coworking para brainstormings e sessões de planejamento.

Trabalho horizontal - O fim da verticalização

Com a popularização do coworking e dos modelos de serviço híbridos e remotos, a ideia de hierarquia no trabalho está se tornando obsoleta. A modalidade de trabalho horizontal, baseada em redes e colaboração, vem ganhando espaço.

Exemplos Práticos

Autogerenciamento: Em um espaço de coworking, os membros são incentivados a se auto-gerenciar, tomando decisões de forma independente e colaborando diretamente com outros profissionais, sem a necessidade de supervisão constante.

Resultados Baseados em Competências: Uma empresa que utiliza um modelo de trabalho horizontal pode avaliar seus colaboradores com base em suas competências e desempenho, ao invés de uma estrutura hierárquica rígida.

Automação - A nova fronteira do trabalho

Em um mercado de trabalho que passa por mudanças constantes, a automação se estabelece como uma tendência cada vez mais forte. Estima-se que cerca de 50% dos empregos atuais possam deixar de existir até 2030. Surge, então, a necessidade de criar novas profissões que demandem habilidades únicas dos seres humanos, impulsionando a inovação no mercado de trabalho.

Exemplos Práticos

Desenvolvedores de IA: Profissionais especializados em inteligência artificial estão em alta demanda, pois são necessários para criar e manter sistemas automatizados.

Gerentes de Inovação: Com o avanço da automação, as empresas precisam de gerentes que possam identificar oportunidades para implementar novas tecnologias e melhorar processos.

Transmissão do propósito nas empresas

A importância da transmissão de propósito no trabalho é inegável. Quando uma organização possui um propósito claro e bem definido, não apenas orienta as ações e decisões da empresa, mas também engaja e motiva a equipe.

Exemplos Práticos

Startups com Propósito Social: Uma startup que desenvolve tecnologias sustentáveis pode atrair e manter talentos ao transmitir claramente seu propósito de contribuir para um futuro mais verde.

Empresas de Impacto Social: Organizações que trabalham com causas sociais devem comunicar seu propósito de forma eficaz para engajar seus colaboradores e promover um ambiente de trabalho motivador.

Diversidade - Um pilar para o futuro das empresas

As empresas estão cada vez mais apostando na diversidade para impulsionar o crescimento e a inovação. Equipes compostas por pessoas de diferentes idades, raças, gêneros, religiões e ideologias trazem uma série de benefícios para as organizações.

Exemplos Práticos

Equipes Multiculturais: Uma equipe composta por profissionais de diferentes culturas pode oferecer perspectivas variadas, enriquecendo o processo criativo e de resolução de problemas.

Inclusão de Gêneros: Empresas que promovem a inclusão de gênero tendem a ter um ambiente de trabalho mais equilibrado e inovador, com diferentes pontos de vista sendo valorizados.

Características de um bom espaço de coworking

Os espaços de coworking estão se tornando cada vez mais adaptáveis e flexíveis. Ambientes flexíveis de coworking oferecem espaços compartilhados onde profissionais de diferentes áreas podem interagir e colaborar.

Exemplos Práticos

Espaços Modulares: Utilizar paredes móveis e móveis multiuso permite a criação de ambientes personalizados que podem ser ajustados para diferentes necessidades, como pequenas reuniões, sessões de brainstorming ou workshops.

Coworking Sustentável: Muitos espaços de coworking estão adotando práticas sustentáveis, como a construção ecologicamente correta e a incorporação de elementos naturais, como hortas urbanas e telhados verdes.

Tendências para o futuro do trabalho

Além do coworking, várias outras tendências estão moldando o futuro do trabalho.

Exemplos Práticos

Trabalho Remoto e Híbrido: Empresas estão adotando modelos híbridos, onde os colaboradores têm a flexibilidade de trabalhar em casa ou no escritório, conforme suas necessidades.

Colaboração Virtual: Ferramentas de comunicação e colaboração online, como videoconferências e plataformas de compartilhamento de documentos, estão se tornando essenciais para equipes distribuídas geograficamente.

Desenvolvimento Contínuo de Habilidades: A aprendizagem ao longo da vida está se tornando crucial. Profissionais precisam se manter atualizados com as novas tecnologias e práticas de trabalho.

Conclusão

Essas transformações indicam um futuro do trabalho mais flexível, colaborativo e inovador, onde os espaços de coworking desempenham um papel central na promoção de um ambiente de trabalho produtivo e inspirador.



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA A IMPORTÂNCIA DE INCLUIR NO MERCADO DE TRABALHO

A inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho é uma questão fundamental que reflete a empatia e o compromisso das empresas com a diversidade. Além de garantir o acesso de todos a oportunidades profissionais, essa prática confere às organizações uma visão positiva no mundo corporativo e pode levar a resultados mais produtivos. Neste artigo, exploramos as razões pelas quais a inclusão de pessoas com deficiência física deve ser uma prioridade para todas as empresas.

Dia internacional da pessoa com deficiência física

O dia Internacional da Pessoa com Deficiência Física, celebrado em 3 de dezembro, é uma data importante para promover a conscientização sobre os direitos e as necessidades dessas pessoas. É uma oportunidade para as empresas refletirem sobre suas práticas de inclusão e buscarem melhorias contínuas. Ao adotar políticas de inclusão, as organizações não apenas comemoram essa data, mas também reforçam seu compromisso com a diversidade ao longo do ano.

Benefícios da contratação de pessoas com deficiência física

A contratação de pessoas com deficiência física traz uma série de benefícios que vão além do cumprimento de normas legais ou de uma imagem de empresa socialmente responsável. Essas vantagens podem ser vistas em diferentes aspectos da organização.

Reconhecimento e Valorização dos Funcionários

Ao contratar pessoas com deficiência física, as empresas demonstram que valorizam as competências e habilidades dos candidatos, independentemente de suas limitações físicas. Essa prática reforça a ideia de que o mais importante é a capacidade do funcionário de executar suas funções de maneira eficiente e contribuir para o sucesso da organização.

Exemplo prático: Um exemplo de valorização pode ser visto em empresas que adaptam suas entrevistas de emprego para focar nas habilidades do candidato, usando tecnologias assistivas ou formatos alternativos de entrevista para garantir que todos tenham uma chance justa de demonstrar seu potencial.

Aperfeiçoamento de processos e acessibilidade

A inclusão de pessoas com deficiência física no ambiente de trabalho incentiva as empresas a aperfeiçoarem seus métodos de trabalho e promoverem a acessibilidade. Isso pode envolver desde a adaptação de espaços físicos, como rampas e banheiros acessíveis, até a implementação de tecnologias assistivas que facilitem a execução das tarefas diárias.

Exemplo prático: Uma empresa pode instalar softwares de leitura de tela para colaboradores com deficiência visual, garantindo que eles possam acessar informações digitais com a mesma facilidade que os demais funcionários.

Fortalecimento do clima organizacional

A presença de pessoas com deficiência física no ambiente de trabalho pode promover um clima organizacional mais colaborativo e empático. Os funcionários tendem a desenvolver uma maior compreensão e respeito pelas diferenças, o que pode resultar em uma equipe mais unida e comprometida com o sucesso coletivo.

Exemplo prático: Em uma equipe diversa, os colaboradores podem organizar treinamentos de sensibilização para aumentar a conscientização sobre diferentes tipos de deficiência, promovendo um ambiente de respeito e colaboração mútua.

Impacto positivo na imagem da empresa

Empresas que adotam práticas inclusivas geralmente desfrutam de uma imagem positiva perante a sociedade. Ao oferecer oportunidades para pessoas com deficiência física, a organização demonstra seu compromisso com a responsabilidade social e a igualdade de oportunidades, o que pode fortalecer sua reputação e atrair clientes e talentos que compartilham desses valores.

Exemplo prático: Uma empresa que promove a inclusão em suas campanhas de marketing pode alcançar um público mais amplo e engajado, mostrando que suas práticas estão alinhadas com suas mensagens publicitárias.

Considerações finais

A inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho é uma prática que beneficia tanto as empresas quanto a sociedade como um todo. Ao valorizar a diversidade e promover a acessibilidade, as organizações podem criar um ambiente de trabalho mais justo e produtivo. Além disso, ao adotar políticas inclusivas, as empresas fortalecem sua imagem e contribuem para a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo e equitativo. Portanto, é fundamental que todas as organizações considerem a inclusão de pessoas com deficiência física como uma prioridade estratégica em suas operações.