

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 036

05/05/2026

Sumário:

- ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO - PREVENÇÃO, RESPONSABILIZAÇÃO E BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO
- SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - QUANDO O EMPREGADO TEM DIREITO AO MESMO SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO?
- SEGURO DESEMPREGO - PESCADOR PROFISSIONAL - CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DURANTE O PERÍODO DE DEFESO - ALTERAÇÃO
- FGTS - SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE DOS RECOLHIMENTOS - MUNICÍPIOS DE JUIZ DE FORA, MATIAS BARBOSA E UBÁ - MG



ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO PREVENÇÃO, RESPONSABILIZAÇÃO E BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO

A construção de um ambiente de trabalho saudável vai muito além de metas e resultados. Como gestor de Recursos Humanos, é fundamental garantir que normas internas sejam claras, eficazes e aplicadas de forma consistente, especialmente quando o tema envolve assédio moral, que pode gerar impactos profundos tanto para o colaborador quanto para a organização.

Regras internas bem definidas: A base da proteção organizacional

Normas internas, como códigos de conduta e canais de denúncia, são instrumentos indispensáveis para prevenir o assédio moral. Elas devem deixar claro quais comportamentos são inaceitáveis e quais serão as consequências para quem os pratica.

Na prática, isso significa que atitudes como humilhações públicas, cobranças excessivas com exposição ou isolamento de colaboradores devem ser expressamente proibidas.

Exemplo prático:

Uma empresa que inclui em seu código de conduta a proibição de “exposição vexatória em reuniões” cria um parâmetro objetivo. Caso um gestor ridicularize um colaborador diante da equipe, a conduta já estará claramente enquadrada como infração.

Além de proteger a vítima, essas normas também resguardam a empresa, pois demonstram que houve orientação prévia e tentativa de prevenção.

Estratégias preventivas no ambiente corporativo

A prevenção é sempre o caminho mais eficiente e menos oneroso para as organizações.

Políticas de tolerância zero e treinamentos

Empresas devem adotar políticas explícitas de tolerância zero ao assédio moral, reforçadas por treinamentos periódicos. Isso ajuda a criar uma cultura organizacional baseada no respeito.

Canais de denúncia seguros e anônimos

Disponibilizar canais confiáveis, inclusive anônimos, incentiva os colaboradores a relatarem situações sem medo de retaliação.

Exemplo prático:

Uma organização que oferece um canal digital anônimo percebe aumento no número de relatos e consegue agir preventivamente antes que o problema se agrave.

Comissões internas: Investigação com imparcialidade

A criação de comissões internas de apuração é essencial para garantir justiça e transparência.

Essas comissões devem atuar com imparcialidade, analisando provas, ouvindo testemunhas e assegurando o direito de defesa.

Exemplo prático:

Ao receber uma denúncia, a comissão agenda entrevistas com envolvidos, analisa mensagens e registros e, ao final, emite um parecer técnico, evitando decisões precipitadas ou baseadas apenas em percepções.

CIPA e Normas Reguladoras: Integração com a legislação

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) também possui papel relevante na prevenção de riscos psicossociais.

A Portaria MTP 4.219/2022 estabelece que empresas com CIPA devem adotar medidas de prevenção ao assédio, integrando o tema à saúde e segurança do trabalho.

Isso amplia a responsabilidade da empresa, que deve tratar o assédio como um risco organizacional.

Responsabilidade da empresa: Prevenir é reduzir riscos jurídicos

A empresa tem o dever legal de prevenir situações de assédio. Quando demonstra que adotou medidas efetivas — como treinamentos, políticas claras e canais de denúncia — pode ter sua responsabilidade reduzida ou até afastada em determinadas situações.

Por outro lado, a omissão pode gerar condenações significativas.

Exemplo prático:

Uma empresa que ignora denúncias recorrentes pode ser condenada mesmo que o assédio tenha sido praticado por um gestor específico, pois falhou na fiscalização.

Consequências para o agressor: Medidas disciplinares rigorosas

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê penalidades severas para quem pratica assédio moral.

Justa Causa

O assediador pode ser desligado por justa causa, dependendo da gravidade da conduta.

Exemplo prático:

Um gestor que constantemente constrange subordinados pode ser demitido sem direito a verbas rescisórias, caso comprovada a prática abusiva.

Indenizações e impactos financeiros

Tanto o agressor quanto a empresa podem ser condenados ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais.

Esses valores podem ser elevados, principalmente quando há comprovação de danos psicológicos ou prejuízos à carreira da vítima.

Exemplo prático:

Um colaborador que desenvolve ansiedade após sofrer assédio pode obter indenização judicial, incluindo custos com tratamento médico.

Responsabilidade civil e penal: Quando ultrapassa o ambiente corporativo

O assédio moral pode ultrapassar a esfera trabalhista e atingir a esfera penal.

O Código Penal Brasileiro, por meio do art. 146-A, trata de condutas relacionadas à intimidação sistemática (bullying), que podem gerar responsabilização criminal.

Além disso, práticas como calúnia, difamação e injúria também podem ser configuradas.

Ônus da prova: O papel ativo do empregador

Em muitos casos, ocorre a chamada inversão do ônus da prova, em que a empresa precisa demonstrar que adotou todas as medidas preventivas possíveis.

Isso reforça a importância de documentar treinamentos, registros de denúncias e providências adotadas.

Exemplo prático:

Se um colaborador ajuíza ação alegando assédio, a empresa que possui registros de treinamentos e investigações internas terá melhores condições de defesa.

Cultura organizacional como ferramenta de proteção

Mais do que cumprir a legislação, combater o assédio moral é uma questão de cultura organizacional.

Empresas que investem em prevenção, transparência e respeito constroem ambientes mais produtivos, reduzem passivos trabalhistas e fortalecem sua reputação.

O papel do RH é estratégico: criar políticas eficazes, garantir sua aplicação e promover um ambiente onde o respeito seja a regra — e não a exceção.



SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - QUANDO O EMPREGADO TEM DIREITO AO MESMO SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO?

No ambiente corporativo, é comum que um empregado precise assumir temporariamente as atividades de outro colaborador em razão de férias, licença-maternidade, afastamento previdenciário ou outras ausências justificadas. Nesses casos, surge uma dúvida importante: o empregado substituto tem direito ao mesmo salário do substituído?

A resposta é: sim, desde que preenchidos os requisitos legais.

O chamado salário substituição é uma garantia trabalhista que busca assegurar isonomia remuneratória durante o período em que o empregado assume integralmente as responsabilidades de outro trabalhador.

Quando nasce o direito ao salário substituição?

Substituição temporária com efetiva assunção das funções

O direito ao salário substituição ocorre quando a substituição possui caráter não eventual, ou seja, quando há previsibilidade e continuidade no afastamento do titular da função.

Exemplos clássicos:

- férias;
- licença-maternidade;
- licença médica;
- afastamento previdenciário.

A legislação trabalhista, em conjunto com o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, protege essa situação para evitar que um trabalhador assuma maior responsabilidade sem a correspondente remuneração.

Exemplo prático:

Imagine que um supervisor de produção recebe R\$ 5.500,00 e sai de férias por 30 dias.

Um analista, cujo salário é R\$ 3.800,00, assume integralmente suas atividades nesse período.

Durante esses 30 dias, o analista terá direito à diferença salarial proporcional, recebendo com base no salário do supervisor.

Se a substituição durar 30 dias, a diferença será paga proporcionalmente a esse período.

Quais são os requisitos para receber?

Condições essenciais para caracterizar a substituição

Nem toda cobertura gera direito ao salário substituição.

Para existir esse direito, alguns requisitos devem estar presentes:

1. A substituição precisa ser não eventual

Se for algo pontual ou ocasional, como cobrir algumas horas ou um único dia de ausência, normalmente não gera o direito.

2. Assunção integral das funções

O substituto deve assumir efetivamente as responsabilidades do substituído.

Se houver divisão das tarefas entre vários empregados, não há salário substituição integral.

Exemplo prático:

Uma gerente entra em licença-maternidade.

A empresa distribui suas tarefas entre três coordenadores.

Nesse caso, não há substituição integral, mas sim redistribuição de atividades.

Portanto, em regra, não há direito ao salário substituição completo.

Qual é o valor devido?

Diferença salarial limitada ao período da cobertura

O pagamento não significa alteração definitiva do salário.

O empregado recebe apenas a diferença entre seu salário e o salário do substituído durante o período da substituição.

O cálculo geralmente é proporcional aos dias trabalhados na substituição.

Exemplo prático:

Salário do substituto: R\$ 2.500,00

Salário do substituído: R\$ 4.000,00

Período de substituição: 15 dias

Diferença salarial:

$R\$ 1.500,00 \div 30 = R\$ 50,00$ por dia

$R\$ 50,00 \times 15 = R\$ 750,00$

Valor devido a título de salário substituição: R\$ 750,00

O que diz a Súmula 159 do TST?

O entendimento consolidado da Justiça do Trabalho

A Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula 159, consolidou o entendimento de que:

“Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.”

Esse entendimento reforça a proteção ao empregado que assume temporariamente função superior.

Importante destacar:

Se o cargo ficar vago definitivamente (por demissão, por exemplo), quem assume o posto não tem direito automático ao salário do antecessor, salvo se preencher requisitos de equiparação salarial.

A Reforma Trabalhista mudou algo?

Alterações indiretas e maior rigor na equiparação

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) não alterou a essência do salário substituição prevista no artigo 450 da CLT.

O artigo 450 continua garantindo o retorno ao cargo original e preservando o tempo de serviço naquela função temporária.

Por outro lado, o artigo 461 da CLT (equiparação salarial) passou a ter critérios mais rigorosos.

Na prática, isso exige maior atenção para comprovar:

- identidade funcional;
- mesma produtividade;
- mesma perfeição técnica.

Importante diferenciar:

Salário substituição x Equiparação salarial

Salário substituição é temporário.

Equiparação salarial pode ter efeitos permanentes.

E as horas extras e adicionais?

Reflexos no período da substituição

Se o empregado realizar horas extras, adicional noturno, periculosidade ou insalubridade durante o período de substituição, a base de cálculo deverá considerar o salário maior (o do substituído).

Exemplo prático:

Salário habitual: R\$ 3.000,00

Salário da substituição: R\$ 4.800,00

Se houver 10 horas extras no período, o cálculo deve usar os R\$ 4.800,00 como base.

Isso pode impactar diretamente:

- horas extras;
- adicional noturno;
- DSR;
- férias;
- 13º (dependendo da habitualidade e integração).

O que acontece após o retorno do titular?

Retorno às condições contratuais originais

Encerrado o período de substituição, o empregado volta ao seu cargo e ao seu salário original.

O pagamento diferenciado é temporário e vinculado exclusivamente ao período em que exerceu a substituição.

Exemplo prático:

Um assistente substitui o coordenador por 60 dias.

No 61º dia, com o retorno do coordenador, o assistente retorna à sua função normal e volta a receber seu salário contratual habitual.

Cuidados para o RH e gestores

Como evitar passivos trabalhistas

O setor de recursos humanos deve formalizar a substituição para garantir transparência e segurança jurídica.

Boas práticas:

- documento interno indicando início e fim da substituição;
- descrição das funções assumidas;
- ajuste temporário na folha de pagamento;
- registro da justificativa da ausência do titular.

Essa organização reduz riscos de reclamações trabalhistas futuras.

Conclusão

O salário substituição é uma ferramenta de justiça remuneratória e valorização do trabalho.

Se um empregado assume temporariamente responsabilidades maiores de forma integral e não eventual, é legítimo que receba a remuneração correspondente.

Para o RH, o tema exige atenção técnica e documental.

Para o trabalhador, conhecer esse direito é essencial para evitar prejuízos financeiros.

Em resumo:

- Substituição não eventual gera direito

- Férias também geram direito
- Pagamento é proporcional ao período
- Tarefas divididas não geram substituição integral
- Horas extras usam a base salarial maior
- Ao final, o empregado retorna ao salário original

A correta aplicação desse instituto fortalece a relação de trabalho e reduz conflitos entre empresa e empregado.



SEGURO DESEMPREGO - PESCADOR PROFISSIONAL CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DURANTE O PERÍODO DE DEFESO - ALTERAÇÃO

A Lei nº 15.399, de 04/05/26, DOU de 05/05/26, alterou a Lei nº 10.779, de 25/11/03, DOU de 26/11/03, que baixou novas instruções sobre a concessão do benefício de seguro desemprego, durante o período de defeso, ao pescador profissional que exerce a atividade pesqueira de forma artesanal, para dispor sobre o recebimento dos pedidos de pagamento e da identificação dos beneficiários; estabelece regras de preservação financeira do Fundo de Amparo ao Trabalhador; e deu outras providências. Na íntegra:

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - A Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 1º - (...)

(...)

§ 10 - Ao requerente do benefício de que trata o caput deste artigo será solicitado registro biométrico nos termos do art. 1º da Lei nº 15.077, de 27 de dezembro de 2024, e inscrição no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico), sem efeitos em limite de renda para o acesso ao benefício, admitida, para fins de verificação biométrica, a utilização da base de dados do Tribunal Superior Eleitoral e da Carteira Nacional de Habilitação (CNH) até a plena implementação da Carteira de Identidade Nacional.

(...)

§ 12 - Nos casos de exclusão por inconsistência cadastral ou falha de conferência biométrica, serão disponibilizados canais de revisão cêleres, presenciais ou virtuais, e gratuitos, para os pescadores artesanais, diretamente, ou com o apoio das entidades de pesca habilitadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 13 - O pagamento do benefício previsto no caput deste artigo ocorrerá durante o período do defeso correspondente, nos termos das regras do programa." (NR)

"Art. 2º - (...)

(...)

§ 2º - (...)

(...)

II - (VETADO);

(...)

§ 3º - (VETADO).

(...)

§ 7º - O Ministério do Trabalho e Emprego divulgará, mensalmente, a lista dos beneficiários em gozo do seguro-desemprego no período de defeso, com o nome, o Município de residência e o número de inscrição no RGP, vedada a divulgação do endereço completo ou de qualquer dado que permita a identificação específica do domicílio do beneficiário.

(...)

§ 12 - Exceto para os casos justificados de impossibilidade do exercício da atividade pesqueira, a concessão e a manutenção do seguro-desemprego ficam condicionadas à comprovação do exercício da atividade pesqueira no período entre defesos, por meio de relatório anual que deverá conter informações sobre a venda do pescado, na forma, nos prazos e observados os critérios estabelecidos pelo Codefat, a ser submetido ao Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 13 - (VETADO).

§ 14 - (VETADO).

§ 15 - No processo de elaboração das normas pelo Codefat que regulamentem ou complementem os dispositivos legais relacionados ao seguro-desemprego, será assegurada a participação, com direito a voz, de representantes das entidades representativas dos pescadores artesanais credenciadas das 5 grandes regiões do País, nos termos definidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego." (NR)

"Art. 2º-A - O Ministério do Trabalho e Emprego promoverá ações de orientação e de formação direcionadas aos pescadores profissionais artesanais sobre o seguro-desemprego do pescador artesanal, conforme disponibilidade orçamentária e financeira."

"Art. 3º - (...)

(...)

II - à suspensão de sua atividade, com o cancelamento do respectivo registro, por 5 anos; e

III - ao impedimento de requerer o benefício estabelecido no caput do art. 1º desta Lei pelo prazo de 5 anos, aplicando-se o dobro do prazo nos casos de reincidência.

§ 1º - Além das sanções estabelecidas no caput, a entidade representativa da pesca artesanal que colaborar de qualquer forma para o uso dos meios fraudulentos de que trata o caput deste artigo ficará impedida de celebrar qualquer modalidade de parceria prevista nesta Lei, bem como terá suas eventuais parcerias em curso canceladas.

§ 2º - O Ministério do Trabalho e Emprego comunicará ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), ao Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome e ao Ministério da Pesca e Aquicultura as ocorrências de que trata o caput deste artigo." (NR)

"Art. 3º-A - A União instituirá mecanismos permanentes de acompanhamento cadastral dos pescadores artesanais beneficiários de seguro-desemprego com vistas à:

I - atualização periódica dos dados socioeconômicos e produtivos;

II - identificação de demandas regionais e perfil produtivo.

Parágrafo único - As informações coletadas na forma do caput deste artigo, respeitada a privacidade dos dados pessoais utilizados, serão divulgadas em plataforma digital de acesso amplo."

"Art. 5º - (...)

§ 1º - A despesa resultante da concessão do benefício de que trata esta Lei fica limitada, a cada exercício, à dotação orçamentária para essa despesa referente ao exercício anterior, corrigida pelo índice calculado nos termos dos arts. 4º e 5º da Lei Complementar nº 200, de 30 de agosto de 2023, aplicável ao exercício a que se refere a despesa.

§ 2º - A concessão do benefício de que trata esta Lei observará o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º - No exercício de 2026, a despesa de que trata o § 1º deste artigo não excederá a R\$ 7.909.535.000,00." (NR)

"Art. 5º-A - O Ministério do Trabalho e Emprego deverá prover meios para o requerimento, a identificação, a comprovação documental e as demais exigências para o acesso ao seguro-desemprego pelos pescadores artesanais com restrições físicas,

residentes em áreas longínquas, sem acesso ou com acesso insatisfatório à internet ou com disponibilidade precária de transporte e recursos tecnológicos em geral.

§ 1º - Nas situações previstas noca putdeste artigo poderão ser utilizadas unidades móveis pelo Ministério do Trabalho e Emprego, diretamente ou por meio das alternativas previstas no § 13 do art. 2º desta Lei.

§ 2º - (VETADO)."

Art. 2º - Compete ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) receber e processar os requerimentos, habilitar os beneficiários e apurar as eventuais irregularidades do seguro-desemprego do pescador artesanal relativos aos períodos de defeso até 31 de outubro de 2025.

Art. 3º - Em relação aos períodos de defeso iniciados a partir de 1º de novembro de 2025, resolução do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) estabelecerá:

I - as normas de transição e a forma de aplicação do disposto nesta Lei quanto a procedimentos, a prazos e a critérios para as ações de validação; e

II - os prazos para a apresentação de prova documental.

Parágrafo único - As ações de validação de que trata o inciso I doca putdeste artigo poderão ser realizadas de forma remota ou presencial.

Art. 4º - O Poder Executivo deverá promover programas permanentes de capacitação e de formalização do pescador artesanal, com foco na emissão de notas fiscais eletrônicas, na inclusão previdenciária e no acesso a linhas de crédito produtivo.

Art. 5º - Os grupos sociais reunidos em comunidades específicas que têm na pesca artesanal a principal atividade econômica e base de sustento, das manifestações culturais e da organização social serão reconhecidos como comunidades tradicionais pesqueiras.

§ 1º - Os territórios associados às comunidades referidas noca putdeste artigo serão igualmente reconhecidos como territórios tradicionais pesqueiros e constituem as extensões, em superfícies de terra ou corpos d'água, utilizadas pelas comunidades tradicionais pesqueiras para a sua habitação, atividades produtivas, preservação, abrigo e reprodução das espécies e de outros recursos necessários à garantia do seu modo de vida.

§ 2º - O reconhecimento das comunidades e dos territórios tradicionais pesqueiros visam à proteção da pesca artesanal e seus territórios, da economia, das tradições, das manifestações culturais, do modo de vida e dos meios naturais que garantem a sobrevivência dessas comunidades.

§ 3º - O regulamento desta Lei disporá sobre os procedimentos para a identificação, a demarcação e a titulação dos territórios tradicionais pesqueiros, garantida a ampla participação das comunidades nos debates e nas definições pertinentes.

Art. 6º - Os financiamentos de custeio e investimento para as atividades produtivas dos pescadores artesanais, suas associações e cooperativas, no âmbito do Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF), contarão com os mesmos encargos financeiros aplicados nas operações correspondentes com beneficiários do programa de reforma agrária, incluídos os bônus ou redutores a qualquer título vigentes nessas operações.

Parágrafo único - Os planos safra da agricultura familiar instituídos no § 5º do art. 8º da Lei nº 8.171, de 17 de janeiro de 1991, conterão as demais condições para as operações de crédito pelo Pronaf para os pescadores artesanais.

Art. 7º - Para os períodos de defeso iniciados entre 1º de novembro de 2025 e 31 de outubro de 2026, a exigência de autenticação de 1 fator para acesso aos sistemas digitais do Ministério da Pesca e Aquicultura e do Ministério do Trabalho e Emprego observará o regime de transição previsto neste artigo.

§ 1º - Durante o período de transição previsto noca putdeste artigo, a autenticação de 1 fator poderá ser substituída por, alternativamente:

I - validação biométrica realizada presencialmente ou por meio de base de dados governamentais;

II - (VETADO); ou

III - outros mecanismos de verificação de identidade definidos em regulamento pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 2º - A ausência temporária de autenticação de 2 fatores não impedirá o protocolo, o processamento, a emissão de relatórios ou o pagamento do benefício, desde que o pescador artesanal realize tempestivamente a validação de identidade por qualquer dos meios previstos no § 1º deste artigo.

Art. 8º - (VETADO).

Art. 9º - Fica prorrogado para o dia 31 de dezembro de 2026 o prazo para os pescadores e pescadoras realizarem a manutenção da licença estabelecida na Lei nº 11.959, de 29 de junho de 2009, mediante a apresentação do Relatório Anual de Exercício da Atividade Pesqueira (REAP), referente aos anos de 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025.

Parágrafo único - No exercício de 2026, será exigido apenas o REAP referente ao ano de 2025 para fins de concessão do benefício de que trata esta Lei.

Art. 10 - Fica autorizado, excepcionalmente, o pagamento dos benefícios relativos aos períodos de defeso anteriores ao ano de 2026 que tenham sido devidamente solicitados nos prazos legais e que tenham cumprido todos os requisitos legais necessários para o seu deferimento.

§ 1º - O pagamento previsto no caput deste artigo será efetivado em até 60 dias após a plena regularidade do beneficiário com os requisitos do programa.

§ 2º - As despesas necessárias ao pagamento de que trata o caput deste artigo não serão computadas nos limites de que trata o art. 5º da Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003.

Art. 11 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 4 de maio de 2026; 205º da Independência e 138º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Osmar Ribeiro de Almeida Junior
Dario Carnevalli Durigan
Rivella Edipo Araujo Cruz
Bruno Moretti
Luiz Marinho



**FGTS - SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE DOS RECOLHIMENTOS
MUNICÍPIOS DE JUIZ DE FORA, MATIAS BARBOSA E UBÁ - MG**

A Portaria nº 777, de 04/05/26, DOU de 05/05/26, do Ministério do Trabalho e Emprego, autorizou a suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS para os estabelecimentos dos empregadores situados nos municípios de Juiz de Fora, Matias Barbosa e Ubá, no estado de Minas Gerais, alcançados por estado de calamidade pública reconhecido pelo Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição da República, e tendo em vista o disposto no art. 17 da Lei nº 14.437, de 15 de agosto de 2022, no inciso XV do art. 46 da Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, nos Decretos dos municípios de Juiz de Fora (Decreto nº 17.693, de 24 de fevereiro de 2026), de Matias Barbosa (Decreto nº 5.960, de 24 de fevereiro de 2026), de Ubá (Decreto nº 7.674, de 24 de fevereiro de 2026), nas respectivas Portarias nº 572, 583 e 580, de 24 de fevereiro de 2026, da Secretaria Nacional de Proteção e Defesa Civil do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional, e tendo em vista o que consta do Processo nº 19955.204628/2025-98, resolve:

Art. 1º - Autorizar a suspensão, pelo prazo de 180 dias, da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, referentes às competências de abril de 2026 a julho de 2026, devidos pelos estabelecimentos dos

empregadores situados nos municípios de Juiz de Fora, Matias Barbosa e Ubá, no Estado de Minas Gerais, alcançados por estado de calamidade pública reconhecido pelas Portarias nº 572, 583 e 580, de 24 de fevereiro de 2026, da Secretaria Nacional de Proteção e Defesa Civil do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional.

Art. 2º - Os depósitos referentes às competências suspensas poderão ser efetuados em até 6 parcelas, com o primeiro vencimento em 19 de novembro de 2026, e os demais, sucessivamente, na data de vencimento mensal, conforme disposto no caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Art. 3º - O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho, no exercício das competências previstas no art. 4º da Portaria MTE nº 240, de 29 de fevereiro de 2024, definirá os procedimentos operacionais para os empregadores, no prazo de até 10 dias a partir da data de publicação desta Portaria.

Art. 4º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO