

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 076

22/09/2023

Sumário:

- DIA DAS CRIANÇAS - PROGRAMAS DE RH - IMPORTÂNCIA E CELEBRAÇÃO
- SESI E SENAI - CONTRIBUIÇÃO DIRETA - VANTAGENS - COOPERAÇÃO TÉCNICA E FINANCEIRA
- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - NOVA POSIÇÃO DO STF
- NR 04 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO (SESMT) - PRAZO PARA NOVO REGISTRO
- ATIVIDADES OU OPERAÇÕES PERIGOSAS - AGENTES DAS AUTORIDADES DE TRÂNSITO - CLT - ALTERAÇÃO
- FAP 2023 - DISPONIBILIZAÇÃO DO RESULTADO DO PROCESSAMENTO - VIGÊNCIA PARA O ANO DE 2024



DIA DAS CRIANÇAS - PROGRAMAS DE RH IMPORTÂNCIA E CELEBRAÇÃO

O Dia das Crianças é uma data muito especial que comemoramos em diversos países ao redor do mundo, embora a data seja exatamente variada de país para país. No Brasil, essa data é comemorada em 12 de outubro, e é um momento importante para refletirmos sobre a importância das crianças em nossas vidas e na sociedade como um todo.

A Origem do Dia das Crianças

A origem do Dia das Crianças remonta ao início do século XX, quando algumas nações conseguiram dedicar um dia específico para homenagear as crianças e destacar a importância de seu bem-estar e desenvolvimento. No Brasil, a data foi oficializada em 1924 pelo então presidente Arthur Bernardes. Desde então, 12 de outubro tornou-se uma ocasião para celebrar a infância e promover o amor, carinho e cuidados para com as crianças.

O Significado do Dia das Crianças

O Dia das Crianças não é apenas uma oportunidade para dar presentes e fazer festas, mas também uma oportunidade para refletir sobre o papel das crianças em nossa sociedade e como podemos contribuir para o seu crescimento saudável e feliz. É um dia para lembrar que as crianças são o futuro da nação e merecem todo o apoio e orientação para se tornarem cidadãos responsáveis e bem-sucedidos.

Como Celebrar o Dia das Crianças

Tempo de Qualidade: Uma das melhores maneiras de celebrar o Dia das Crianças é dedicar tempo de qualidade às crianças em nossas vidas. Isso pode ser feito por meio de brincadeiras, leitura de histórias, passeios ao ar livre e simplesmente ouvir o que elas têm a dizer.

Presentes com Significado: Embora presentes sejam comuns no Dia das Crianças, é importante escolher presentes que tenham significado e que contribuam para o desenvolvimento da criança. Livros, brinquedos educativos e atividades que estimulam a criatividade são boas opções.

Atos de Bondade: Ensine às crianças o valor da empatia e da solidariedade realizando atos de sustentação juntos. Pode ser um brinquedo para crianças cuidadosas, ajudar em uma instituição de caridade ou simplesmente fazer algo gentil para alguém.

Educação e Segurança: Garanta que as crianças tenham segurança e recebam uma educação adequada. Isso inclui o acesso a cuidados médicos, uma alimentação saudável e uma educação de qualidade.

Promova a Diversão: O Dia das Crianças também é um momento para se divertir. Organize atividades recreativas, como festas temáticas, piqueniques ou idas ao parque, para que as crianças possam desfrutar do seu dia ao máximo.

O Papel das Empresas e dos Recursos Humanos

As empresas desempenham um papel significativo na celebração do Dia das Crianças. É uma oportunidade para as equipes de Recursos Humanos promoverem ações internas e externas que demonstrem o compromisso da empresa com o bem-estar das crianças. Isso pode incluir atividades como:

Dias das Crianças na Empresa: Promova eventos especiais no local de trabalho, como festas temáticas ou atividades de entretenimento, para os filhos dos colaboradores.

Campanhas de Doação: Incentivar os colaboradores a participar de campanhas de doação de brinquedos, roupas e alimentos para crianças carentes.

Programas de Voluntariado: Estimular os colaboradores a se envolverem em programas de voluntariado que beneficiem crianças em comunidades carentes.

Flexibilidade de Horário: Oferecer flexibilidade de horário aos pais para que possam passar mais tempo com seus filhos neste dia especial.

Concurso de Cartazes: Promover a criatividade das crianças, fazendo-as expressar através de frases e/ou desenhos como são seus pais em sua vida.

O Dia das Crianças é uma data que deve ser celebrada com alegria e responsabilidade. É uma oportunidade para fortalecer os laços familiares, promover o desenvolvimento saudável das crianças e lembrar a todos nós do nosso compromisso em criar um mundo melhor para as gerações futuras. Como gestores de Recursos Humanos, temos o poder de influência influente nessa celebração, tornando-a significativa não apenas para as crianças, mas também para toda a sociedade.



SESI E SENAI - CONTRIBUIÇÃO DIRETA - VANTAGENS COOPERAÇÃO TÉCNICA E FINANCEIRA

A contribuição compulsória para o Serviço Social da Indústria (SESI) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) é uma obrigação fiscal para empresas industriais e agroindustriais no Brasil. No entanto, muitas dessas empresas podem não estar cientes de que têm a opção de realizar essa contribuição de forma direta, trazendo benefícios tanto para elas como para as entidades beneficiárias. Neste artigo, exploraremos as vantagens e os procedimentos associados à contribuição direta para Sesi e Senai, bem como fornecer informações claras e práticas para compreensão de todos.

Contribuição Direta para SESI e SENAI

Ao optar por fazer uma contribuição direta para SESI e SENAI, as empresas retêm 3,5% do total que normalmente seria repassado a duas entidades. Esse valor é destinado à execução de serviços de saúde e segurança do trabalho, educação básica e continuada, promoção da saúde (no caso do SESI) e educação profissional e tecnológica (no caso do SENAI). Esses serviços desempenham um papel fundamental na promoção do bem-estar dos trabalhadores e no desenvolvimento de habilidades essenciais para o setor industrial.

Imagine uma empresa agroindustrial que emprega milhares de trabalhadores em diferentes estados do Brasil. Optando pela contribuição direta, ela pode reter 3,5% do valor que normalmente pagaria e direcioná-lo para serviços de saúde e educação oferecidos pelo SESI e SENAI. Isso não só beneficia os trabalhadores, mas também fortalece o setor industrial.

Exemplos práticos

Uma empresa com 1.000 funcionários paga R\$ 15.000,00 de contribuição compulsória para SESI e SENAI. Ao optar pela contribuição direta, a empresa retém R\$ 5.250,00. Esses recursos podem ser utilizados para custear cursos de qualificação profissional para os funcionários, por exemplo.

Uma empresa com 500 funcionários paga R\$ 7.500,00 de contribuição compulsória para SENAI. Ao optar pela contribuição direta, a empresa retém R\$ 2.625,00. Esses recursos podem ser utilizados para instalar uma sala de informática na empresa, por exemplo.

Apoio das Entidades na Operação dos Serviços Sociais

Uma das grandes vantagens da contribuição direta é o apoio que as empresas recebem das entidades beneficiárias, SESI e SENAI, na operação dos serviços sociais. Isso pode incluir consultoria, treinamento e assistência técnica, ou que ajude as empresas a implementar programas de saúde, segurança e educação de maneira mais eficaz.

Exemplo Prático:

Uma empresa industrial que deseja melhorar a segurança do trabalho em suas fábricas pode contar com a experiência e recursos do SENAI para treinar seus funcionários em práticas seguras. Isso não apenas reduzirá os acidentes de trabalho, mas também melhorará a produtividade.

Procedimentos para Contribuição Direta

Para iniciar a contribuição direta, a empresa deve assinar um Termo de Cooperação Técnica e Financeira (TCTF) com SESI e SENAI em cada unidade da federação em que atua. Este processo é fundamental para formalizar a parceria e estabelecer as obrigações de ambas as partes.

Exemplo Prático:

Uma empresa que atua em cinco estados brasileiros selecionará cinco TCTFs, um para cada unidade federativa onde mantém operações. Isso garante que a contribuição seja direcionada corretamente e que a empresa possa aproveitar os benefícios da parceria.

Prazo e Manifestação Contratual

O contrato de contribuição direta tem prazo inicial de um ano, com renovação automática por períodos iguais, a menos que uma das partes se manifeste em contrário. Essa manifestação deverá ser feita com antecedência de 60 dias antes da data de início do período de prorrogação. É importante estar ciente desses prazos para gerenciar uma parceria.

Exemplo Prático:

Se uma empresa deseja encerrar a contribuição direta após o primeiro ano, ela deve notificar o SESI e o SENAI com pelo menos 60 dias de antecedência para evitar a renovação automática.

Nomeação e Manutenção de Representantes

Outra responsabilidade importante da empresa é nomear e manter atualizados os dados dos representantes que serão os responsáveis ??pelo convênio. Isso inclui um representante titular, geralmente um gerente, supervisor ou coordenador de RH, e um representante suplente, como um analista de RH ou benefícios.

Exemplo Prático:

A nomeação de representantes competentes é fundamental para garantir a comunicação eficaz entre a empresa e as entidades beneficiárias, bem como para cumprir as obrigações contratuais.

Prestação de Contas

Por fim, a empresa deve fazer a prestação de contas do investimento da parcela retida, que corresponde a 3,5% das contribuições. Isso deve ser feito até o dia 15 de janeiro do ano seguinte ao investimento, mas também pode ser feito mensalmente. A prestação de contas é fundamental para garantir a transparência e o uso adequado dos recursos.

Exemplo Prático:

Ao fornecer relatórios detalhados sobre como os recursos foram investidos em saúde, segurança e educação, a empresa demonstra seu compromisso com a responsabilidade social corporativa.

Em conclusão, a contribuição direta para SESI e SENAI oferece às empresas industriais e agroindustriais a oportunidade de direcionar recursos para serviços essenciais que beneficiam seus funcionários e o setor como um todo. Ao seguir os procedimentos corretos e cumprir suas obrigações contratuais, as empresas podem aproveitar os benefícios dessa parceria estratégica e contribuir para um ambiente de trabalho mais seguro e educacionalmente enriquecedor.

Fontes:

www.portaldaindustria.com.br/cni/canais/contribuinte/como-contribuir/contribuicao-direta/
[www.portaldaindustria.com.br/cni/canais/contribuinte/como-contribuir/contribuicao-direta/#:~:text=Ao%20contribuir%20de%20forma%20direta,\(no%20caso%20do%20SENAI\).](http://www.portaldaindustria.com.br/cni/canais/contribuinte/como-contribuir/contribuicao-direta/#:~:text=Ao%20contribuir%20de%20forma%20direta,(no%20caso%20do%20SENAI).)



CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NOVA POSIÇÃO DO STF

Contribuição Assistencial: o que mudou com a nova posição do STF?

Em 13 de setembro de 2023, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais para todos os empregados de uma categoria, ainda que não sejam sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.

Essa decisão representa uma mudança significativa na jurisprudência do STF, que, em 2017, havia decidido que a contribuição assistencial só poderia ser cobrada de trabalhadores sindicalizados, sob pena de violação da liberdade de associação.

Com a nova posição do STF, os sindicatos poderão cobrar a contribuição assistencial de todos os empregados de uma categoria, mesmo que não sejam filiados à entidade sindical. Para isso, basta que a contribuição seja prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

No entanto, o STF também garantiu o direito de oposição dos empregados. Os empregados que não quiserem contribuir com a contribuição assistencial terão o direito de manifestar sua oposição, em prazo estabelecido em acordo ou convenção coletiva.

Impactos para os gestores de RH

A nova posição do STF traz alguns impactos para os gestores de RH. Em primeiro lugar, é importante estar atento às negociações coletivas de trabalho da sua categoria. Se a contribuição assistencial for prevista em acordo ou convenção coletiva, os gestores de RH deverão comunicar os empregados sobre a cobrança da contribuição e sobre o direito de oposição.

Em segundo lugar, os gestores de RH deverão estar preparados para lidar com as eventuais reclamações dos empregados que não quiserem contribuir com a contribuição assistencial. Os empregados que manifestarem oposição à contribuição terão

o direito de não contribuir, mas também terão o direito de renunciar ao direito de oposição até o prazo estabelecido em acordo ou convenção coletiva.

Recomendações

Para evitar problemas, é recomendado que os gestores de RH sigam as seguintes recomendações:

- Fique atento às negociações coletivas de trabalho da sua categoria;
- Comunique os empregados sobre a cobrança da contribuição assistencial e sobre o direito de oposição;
- Documente todas as comunicações com os empregados sobre a contribuição assistencial.

A nova posição do STF pode gerar dúvidas e controvérsias. Por isso, é importante que os gestores de RH estejam preparados para lidar com essa questão.

Modelo de carta de oposição à Contribuição Assistencial

Ao

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores ...

Eu, ..., portador(a) da Carteira de Trabalho e Previdência Social n.º ..., série ..., CPF n.º ..., residente na Rua ..., Bairro ..., Cidade ..., Estado ..., funcionário(a) da empresa ..., CNPJ n.º ..., com sede na Rua ..., Bairro ..., Cidade ..., Estado ..., manifesto minha oposição ao desconto em folha de pagamento da contribuição assistencial, referente à Convenção Coletiva de Trabalho Ano ..., cláusula ...

Declaro que não sou filiado(a) ao Sindicato dos Trabalhadores em ... (Categoria) ... e que não desejo contribuir com a contribuição assistencial.

Atenciosamente,

(Assinatura do funcionário)

Data: ...

Observações:

- Este modelo de carta de oposição pode ser usado como base para que o funcionário manifeste sua oposição à contribuição assistencial.
- É importante que o funcionário preencha todos os campos da carta, inclusive a data.
- A carta deverá ser entregue ao gestor de RH da empresa, que deverá encaminhá-la ao sindicato.
- É recomendável que o funcionário guarde uma cópia da carta de oposição.



NR 04 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO (SESMT) - PRAZO PARA NOVO REGISTRO

A Portaria nº 3.407, de 19/09/23, DOU de 20/09/23, do Ministério do Trabalho e Emprego, concedeu prazo para os Serviços Especializados em Segurança e Medicina no Trabalho - SESMT, já registrados no Sistema Eletrônico de Informações efetuarem novo registro no portal gov.br. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho E Emprego - Substituto, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 1º, caput, inciso VI, Anexo I, do Decreto nº 11.359, de 1º de janeiro de 2023, resolve:

Art. 1º - Fica estabelecido o prazo de sessenta dias para que as organizações que já tenham registrado no Sistema Eletrônico de Informações - SEI os tipos de Serviços Especializados em Segurança e Medicina no Trabalho - SESMT especificados nas alíneas deste artigo realizem o respectivo registro e sua atualização no portal gov.br:

I - Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural - SESTR, previsto na Norma Regulamentadora nº 31 - NR-31;

II - Serviços Especializados em Segurança e Saúde do Trabalhador Portuário - SESSTP, previsto na Norma Regulamentadora nº 29 - NR-29;

III - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina portuários - SESMT Portuário, previsto na Norma Regulamentadora nº 29 - NR-29; e

IV - Registro de Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho a bordo da Plataforma de Petróleo - SESMT PP, previsto na Norma Regulamentadora nº 37 - NR-37.

Parágrafo único - O registro e a atualização de SESMT em terra, previsto no item 37.7.2 da NR-37, deve ser realizado pelo serviço de registro de SESMT referente à Norma Regulamentadora nº 4 - NR-4 já disponível no portal gov.br.

Art. 2º - Esta Portaria entre em vigor na data da sua publicação.

FRANCISCO MACENA DA SILVA



ATIVIDADES OU OPERAÇÕES PERIGOSAS - AGENTES DAS AUTORIDADES DE TRÂNSITO - CLT - ALTERAÇÃO

A Lei nº 14.684, de 20/09/23, DOU de 21/09/23, acrescentou inciso ao art. 193 da CLT, para considerar perigosas as atividades desempenhadas pelos agentes das autoridades de trânsito. Na íntegra:

O Vice-Presidente da República, no exercício do cargo de Presidente da República

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

Art. 1º - O art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso III:

"Art. 193 - (...)

(...)

III - colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito.

(...)" (NR)

Art. 2º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 20 de setembro de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

GERALDO JOSÉ RODRIGUES ALCKMIN FILHO
Flávio Dino de Castro e Costa
Francisco Macena da Silva



FAP 2023 - DISPONIBILIZAÇÃO DO RESULTADO DO PROCESSAMENTO VIGÊNCIA PARA O ANO DE 2024

A Portaria Interministerial nº 1, de 20/09/23, DOU de 22/09/23, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre a disponibilização do resultado do processamento do Fator Acidentário de Prevenção - FAP em 2023, com vigência para o ano de 2024 e dos róis dos percentis de frequência, gravidade e custo, por Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE 2.3, calculados em 2023, e sobre o julgamento de contestações e recursos apresentados pelas empresas, em face do índice FAP a elas atribuído.

A disponibilização ocorrerá a partir do dia 30 de setembro de 2023, podendo ser acessados nos sites da Previdência (<https://www.gov.br/previdencia>) e da Receita Federal do Brasil - RFB (<https://www.gov.br/receitafederal>).

O formulário eletrônico de contestação deverá ser preenchido e transmitido no período de 01 a 30 de novembro de 2023.

Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social e o Ministro de Estado da Fazenda, no uso da atribuição que lhes confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição e tendo em vista o disposto no inciso II do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; no art. 10 da Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003, no inciso II do art. 126 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991; no art. 202-A, § 5º, 303 e 305, todos do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1.999, e alterado pelo Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020, e na Resolução CNPS nº 1.347, de 6 de dezembro de 2021, resolvem:

Art. 1º - Serão disponibilizados pelo Ministério da Previdência Social - MPS, no dia 30 de setembro de 2023, podendo ser acessados nos sítios da Previdência (<https://www.gov.br/previdencia>) e da Receita Federal do Brasil - RFB (<https://www.gov.br/receitafederal>):

I - Os róis dos percentis de frequência, gravidade e custo, por Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, calculados em 2023, considerando informações dos bancos de dados da previdência social relativas aos anos de 2021 e 2022.

II - O Fator Acidentário de Prevenção - FAP calculado em 2023 e vigente para o ano de 2024, juntamente com as respectivas ordens de frequência, gravidade, custo e demais elementos que possibilitem ao estabelecimento (CNPJ completo) verificar o respectivo desempenho dentro da sua Subclasse da CNAE.

Parágrafo único. O valor do FAP de todos os estabelecimentos (CNPJ completo), juntamente com as respectivas ordens de frequência, gravidade, custo e demais elementos que compuseram o processo de cálculo, serão de conhecimento restrito do estabelecimento mediante acesso por senha pessoal.

Art. 2º - O FAP atribuído aos estabelecimentos (CNPJ completo) pelo Ministério da Previdência Social poderá ser contestado perante o Conselho de Recursos da Previdência Social, exclusivamente por meio eletrônico, através de formulário que será disponibilizado nos sítios da Previdência e da RFB.

§ 1º - A contestação de que trata o caput deverá versar, exclusivamente, sobre razões relativas a divergências quanto aos elementos que compõem o cálculo do FAP.

§ 2º - Os elementos contestados que compõem o cálculo do FAP deverão ser devidamente identificados, conforme incisos abaixo, sob pena de não conhecimento da contestação:

I - Comunicação de Acidentes do Trabalho - CAT - seleção das CATs relacionadas para contestação.

II - Benefícios - seleção dos Benefícios relacionados para contestação.

III - Massa Salarial - seleção da(s) competência (s) do período-base, inclusive o 13º salário, informando o valor da massa salarial (campo "REMUNERAÇÃO" - GFIP/eSocial) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera correto ter declarado em GFIP/eSocial para cada competência selecionada.

IV - Número Médio de Vínculos - seleção da(s) competência(s) do período-base, informando a quantidade de vínculos (campo "EMPREGADOS E TRABALHADORES AVULSOS" - GFIP/eSocial) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera correta ter declarado em GFIP/eSocial para cada competência selecionada.

V - Taxa Média de Rotatividade - seleção do(s) ano(s) do período-base, informando as quantidades de rescisões (campo "MOVIMENTAÇÕES" - GFIP / e no eSocial), admissões (campo "ADMISSÃO" - GFIP / e no eSocial) e de vínculos no início do ano (campo X GFIP/eSocial competência) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera corretas ter declarado em GFIP/eSocial para cada ano do período-base selecionado.

(*) Códigos das MOVIMENTAÇÕES considerados no cálculo: 11 e 13 (GFIP) e motivos 2, 3 e 6 (eSocial).

(**) Códigos das ADMISSÕES das categorias considerados no cálculo: 1, 2, 4, 7, 12, 19, 20, 21 e 26 (GFIP) e 101, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 111, 201, 202, 301, 302, 303, 306, 309, 401 e 410 (eSocial), excetuados os vinculados a Regimes Próprios de Previdência.

§ 3º - Ainda sob pena de não conhecimento, qualquer referência aos elementos impugnados deverá identificá-los pelos seus respectivos números: CAT (número da CAT), benefícios, trabalhador (número do CPF).

§ 4º - O formulário eletrônico de contestação deverá ser preenchido e transmitido no período de 01 de novembro de 2023 a 30 de novembro de 2023.

§ 5º - O resultado do julgamento proferido pelo Conselho de Recursos da Previdência Social será divulgado no sítio da Previdência, e o inteiro teor da decisão será divulgado nos sítios da Previdência e da RFB, com acesso restrito ao estabelecimento (CNPJ completo).

§ 6º - A contestação de que trata este artigo tem efeito suspensivo, que cessará com a publicação do resultado do julgamento proferido pelo Conselho de Recursos da Previdência Social.

Art. 3º - Da decisão proferida pelo Conselho de Recursos da Previdência Social caberá recurso, exclusivamente por meio eletrônico, no prazo de trinta dias, contado da data da publicação do resultado no DOU, sem efeito suspensivo.

§ 1º - O recurso deverá ser encaminhado através de formulário eletrônico, que será disponibilizado nos sítios da Previdência e da RFB, e será examinado em caráter terminativo pelo Conselho de Recursos da Previdência Social.

§ 2º - Não será conhecido o recurso sobre matérias que não tenham sido objeto de contestação em primeira instância administrativa.

§ 3º - O resultado do julgamento proferido pelo Conselho de Recursos da Previdência Social será publicado no DOU, e o inteiro teor da decisão será divulgado nos sítios da Previdência e da RFB, com acesso restrito ao estabelecimento (CNPJ completo).

Art. 4º - A propositura, pelo contribuinte, de ação judicial que tenha por objeto idêntico pedido sobre o qual versa o processo administrativo de que trata esta Portaria, importa em renúncia ao direito de recorrer à esfera administrativa e desistência da contestação interposta.

Art. 5º - Esta Portaria entra em vigor no dia 30 de setembro de 2023.

CARLOS ROBERTO LUPI / Ministro de Estado da Previdência Social
FERNANDO HADDAD / Ministro de Estado da Fazenda