

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

# Relatório Trabalhista

Nº 078

29/09/2023

### Sumário:

- **DADOS ECONÔMICOS - OUTUBRO/2023**
- **TABELA INSS - OUTUBRO/2023**
- **TABELA IRRF - OUTUBRO/2023**
- **ÍNDICES ECONÔMICOS - PERÍODO 08/2022 ATÉ 08/2023**
- **DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO - RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**
- **AUXÍLIO-RECLUSÃO - GENERALIDADES**
- **SESI - SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - CONHEÇA TODOS BENEFÍCIOS OFERECIDOS AOS TRABALHADORES**
- **DIREITO PREVIDENCIÁRIO - NORMAS - REGRAS, PROCEDIMENTOS E ROTINAS NECESSÁRIAS - ALTERAÇÃO**



## DADOS ECONÔMICOS - OUTUBRO/2023

DADOS ECONÔMICOS	VALOR (R\$)
SALÁRIO MÍNIMO	1.320,00
SALÁRIO-FAMÍLIA (remuneração até R\$ 1.754,18)	59,82
Teto de Contribuição Previdenciária - Empregados	7.507,49
Salário-Maternidade - Limite de compensação na GPS - Período de 01/04/23 a 31/01/24	41.650,92

### Notas:

- 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 - OUTUBRO/2023

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PROGRESSIVA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS
até 1.320,00	7,5%
de 1.320,01 até 2.571,29	9%
de 2.571,30 até 3.856,94	12%
de 3.856,95 até 7.507,49	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:

$$1.320,00 \times 7,5\% = 99,00$$

$$2.000,00 - 1.320,00 = 680,00 \times 9\% = 61,20$$

Assim,  $99,00 + 61,20 = \mathbf{R\$ 160,20}$ , 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 1.320,00	7,5%	-
de 1.320,01 até 2.571,29	9%	19,80
de 2.571,30 até 3.856,94	12%	96,94
de 3.856,95 até 7.507,49	14%	174,07

Tomando o mesmo exemplo anterior. calculando sucessivamente temos:

$$(2.000,00 \times 9\%) - \mathbf{R\$ 19,80 = R\$ 160,20}$$

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

$$\mathbf{R\$ 19,80} = (9\% - 7,5\%) \times \mathbf{R\$ 1.320,00}$$

$$\mathbf{R\$ 96,94} = [(12\% - 9\%) \times \mathbf{R\$ 2.571,29}] + \mathbf{R\$ 19,80}$$

$$\mathbf{R\$ 174,07} = [(14\% - 12\%) \times \mathbf{3.856,94}] + \mathbf{R\$ 96,94}$$

### Notas:

- 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 - OUTUBRO/2023

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 2.112,00	zero	zero

De 2.112,01 até 2.826,65	7,5	158,40
De 2.826,66 até 3.751,05	15	370,40
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	651,73
Acima de 4.664,68	27,5	884,96

#### 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.

<p><b>DISPENSA DE RETENÇÃO IGUAL OU INFERIOR A R\$ 10,00:</b></p> <p>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.</p>	<p><b>SÃO CONSIDERADOS DEPENDENTES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• o cônjuge;</li> <li>• 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;</li> <li>• 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);</li> <li>• o menor pobre, até 21 anos, que o contribuinte crie e eduque e do qual detenha a guarda judicial;</li> <li>• 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);</li> <li>• 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;</li> <li>• o absolutamente incapaz, do qual o contribuinte seja tutor ou curador.</li> </ul> <p><i>Fds.: art. 37 da Instrução Normativa nº 25, de 29/04/96, DOU 02/05/96</i></p>	<p><b>NOTA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul> <p><i>Fds.: art. 37 da Instrução Normativa nº 25, de 29/04/96, DOU 02/05/96</i></p>
--	---	--

#### PLR - Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas

Valor do PLR anual (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do imposto (R\$)
De 0,00 a 7.407,11	zero	zero
De 7.407,12 a 9.922,28	7,5	555,53
De 9.922,29 a 13.167,00	15	1.299,70
De 13.167,01 a 16.380,38	22,5	2.287,23
Acima de 16.380,38	27,5	3.106,25

#### Notas:

- 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 dispôs 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 08/2022 ATÉ 08/2023

PERÍODO MÊS/ANO	I B G E		F G V			FIPE/USP	DIEESE
	SELIC %	INPC %	IGP-M %	IGP %	IPC %	IPC %	ICV %
08/22	1,17	-0,31	-0,70	-0,55	-0,57	0,12	(*)
09/22	1,07	-0,32	-0,95	-1,22	0,02	0,12	(*)
10/22	1,02	0,47	-0,97	0,62	0,69	0,45	(*)
11/22	1,02	0,38	-0,56	-0,18	0,57	0,47	(*)
12/22	1,12	0,69	0,45	0,31	0,35	0,54	(*)
01/23	1,12	0,46	0,21	0,06	0,80	0,63	(*)
02/23	0,92	0,77	-0,06	0,04	0,34	0,45	(*)
03/23	1,17	0,64	0,05	-0,34	0,74	0,39	(*)
04/23	0,92	0,53	-0,95	-1,01	0,50	0,43	(*)
05/23	1,12	0,36	-1,84	-2,33	0,08	0,20	(*)
06/23	1,07	-0,10	-1,93	-1,45	-0,10	-0,03	(*)
07/23	1,07	-0,09	-0,72	-0,40	0,07	-0,14	(*)
08/23	1,14	0,20	-0,14	0,05	-0,22	-0,20	(*)

(\*) Nota à imprensa.



## DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A diversidade é um dos pilares essenciais para o sucesso e a evolução de qualquer empresa. Valorizar a pluralidade de características e experiências de seus colaboradores é uma estratégia que não apenas enriquece o ambiente de trabalho, mas também impulsiona a inovação e a produtividade. No entanto, lamentavelmente, a discriminação ainda persiste em algumas organizações, prejudicando não apenas os indivíduos diretamente afetados, mas também o desempenho e a defesa da empresa como um todo.

Como gestores de recursos humanos, é nosso dever garantir que o ambiente de trabalho seja inclusivo e livre de discriminação. Para isso, é fundamental conhecer as diferentes formas de discriminação reconhecidas pela legislação brasileira e adotar práticas que combatam qualquer manifestação discriminatória. A seguir, abordaremos cada uma dessas formas de discriminação e forneceremos exemplos práticos de como rejeitar seu uso.

A legislação brasileira proíbe diversas formas de discriminação no ambiente de trabalho. Abaixo, listamos algumas das principais formas de discriminação selecionadas pela legislação brasileira:

### Discriminação por Gênero

É ilegal discriminar alguém com base no sexo ou gênero, o que inclui discriminação contra mulheres ou homens. Exemplo: Recusar uma promoção a uma funcionária competente com base em seu gênero é uma forma clara de discriminação de gênero. Ao invés disso, promova a igualdade de oportunidades e baseie suas decisões em mérito e competência. (Artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988; Lei nº 9.029/1995)

### Discriminação por Orientação Sexual

A Lei nº 7.041/2015, por exemplo, proíbe a discriminação de pessoas com base na orientação sexual, garantindo direitos iguais a todos. Exemplo: Não tolerar comentários homofóbicos ou piadas ofensivas relacionadas à orientação sexual de um colega é um passo importante para criar um ambiente inclusivo.

### Discriminação Racial

A discriminação racial é proibida pela Constituição Federal, e a Lei nº 7.716/1989 tipifica crimes de preconceito racial. Exemplo: Não permitir que um candidato seja contratado com base na cor de sua pele é um ato de discriminação racial. Ao invés disso, promova uma seleção de talentos baseada exclusivamente em habilidades e qualificações. (Artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988; Lei nº 7.716/1989)

### **Discriminação por Cor**

É ilegal discriminar alguém com base na pele, de acordo com a Constituição Federal. (Artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988)

### **Discriminação por Idade**

A Lei 10.741/2003, também conhecida como Estatuto do Idoso, em seu artigo 96, descreve o delito de discriminação contra idoso, que consiste no ato de, em razão da idade, tratar a pessoa de forma injusta ou desigual, criando empecilhos ou dificuldades.

Exemplo: Evitar a promoção de um funcionário experiente simplesmente por considerá-lo "velho demais" é uma forma de discriminação por idade. Valorizar a experiência e o conhecimento que os profissionais mais maduros trazem para a equipe.

### **Discriminação por Deficiência**

A Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) garante a igualdade de oportunidades e proíbe a discriminação de pessoas com deficiência.

Exemplo: Negar possíveis prejuízos a um funcionário com deficiência que necessita delas para eliminar suas funções é uma violação da lei. Promova adaptações no ambiente de trabalho que permitam a participação plena de todos os colaboradores.

### **Discriminação por Religião**

É ilegal discriminar alguém com base na sua religião ou crença, garantindo o direito à liberdade religiosa.

Exemplo: Não é necessário que um colaborador participe de atividades interessadas em sua religião é um exemplo de respeito à diversidade religiosa no local de trabalho.

(Artigo 5º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988)

### **Discriminação por Nacionalidade ou Origem**

A discriminação de trabalhadores com base na sua nacionalidade ou origem é proibida pela Constituição Federal.

Exemplo: Não fazer suposições sobre as habilidades de um funcionário com base em sua origem é fundamental para evitar a discriminação por nacionalidade.

(Artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988)

### **Discriminação por Estado Civil ou Situação Familiar**

A Lei nº 9.029/1995 também proíbe a discriminação com base no estado civil ou situação familiar.

Exemplo: Não penalizar um funcionário por seu estado civil ou status familiar, como ser casado ou ter filhos, é crucial para criar um ambiente inclusivo.

### **Discriminação por Opiniões Políticas**

É ilegal discriminar alguém devido às suas opiniões políticas, garantindo o direito à liberdade de expressão.

Exemplo: Não retaliar ou discriminar um colaborador por suas opiniões políticas é um princípio essencial de liberdade de expressão no ambiente de trabalho.

(Artigo 5º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988)

### **Discriminação por Gravidez ou Maternidade**

A Lei nº 9.029/1995 proíbe a discriminação de mulheres grávidas ou em licença-maternidade.

Exemplo: Oferecer licença maternidade a uma funcionária grávida e garantir seu retorno ao trabalho com igualdade de oportunidades é essencial para evitar discriminação.

### **Discriminação por Doença ou Condição de Saúde**

A discriminação de trabalhadores com base em doenças ou condições de saúde é proibida pela Lei nº 9.029/1995 e pela Lei nº 13.146/2015.

Exemplo: Não demitir um funcionário por motivo de sua condição de saúde, desde que ele possa realizar suas funções com moderadas razões, é uma prática inclusiva.

### **Discriminação por Orientação Política ou Sindical**

A Constituição Federal proíbe a discriminação de trabalhadores com base em orientação política ou sindical. Exemplo: Não discriminar um colaborador com base em sua filiação política ou sindical é fundamental para respeitar sua liberdade de associação. (Artigo 5º, inciso V, da Constituição Federal de 1988)

### **Discriminação por Outros Motivos**

Além das formas específicas acima, a legislação brasileira também proíbe a discriminação por outros motivos, como aparência física, situação financeira, entre outros, em conformidade com os princípios constitucionais.

O combate à discriminação no ambiente de trabalho requer a conscientização de todos os colaboradores e o estabelecimento de políticas claras que promovam a diversidade e a inclusão. Lembre-se de que promover um ambiente de trabalho justo e igualitário não apenas fortalece a cultura da empresa, mas também está em conformidade com a lei brasileira. Juntos, podemos criar organizações mais justas, produtivas e humanas.

## **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E A DIVERSIDADE NO LOCAL DE TRABALHO**

### **Recomendações para um processo seletivo justo e livre de discriminação:**

#### ***Defina critérios objetivos***

Estabeleça critérios de seleção claros e objetivos, focando nas habilidades, competências e experiências necessárias para o cargo. Evite critérios subjetivos que possam levar à discriminação.

#### ***Realize análise de currículos cegos***

Remova informações pessoais irrelevantes, como nome, idade, gênero e endereço, dos currículos antes de revisá-los. Ofereça treinamento em diversidade e inclusão: Forneça treinamento aos recrutadores e entrevistadores sobre como identificar e evitar vies inconscientes.

*Nota: No CV cego, os candidatos não precisam apresentar dados pessoais como idade, gênero e outras informações que possam ser objeto de preconceito por parte dos recrutadores. No Brasil, este conceito ainda é muito novo. Por isso, por aqui, a maior parte das empresas ainda adota o currículo tradicional.*

#### ***Utilize linguagem inclusiva nos anúncios de vagas***

Evite requisitos que não sejam essenciais para o cargo e use linguagem que seja inclusiva de todos os grupos.

#### ***Monte comissões de seleção diversas***

Monte comissões de seleção que sejam diversas em termos de gênero, idade, raça e outras características.

#### ***Conduza entrevistas estruturadas***

Utilize perguntas predefinidas e estruturadas, focando nas competências para o cargo.

#### ***Utilize avaliações de habilidades***

Utilize testes ou exercícios práticos para avaliar as habilidades e competências dos candidatos de forma objetiva.

#### ***Ofereça acomodações para pessoas com deficiência***

Esteja preparado para fornecer acomodações para candidatos com deficiência durante o processo seletivo.

#### ***Forneça feedback construtivo a todos os candidatos***

Forneça feedback construtivo a todos os candidatos, destacando os pontos fortes e as áreas de melhoria.

#### ***Registre e monitore a diversidade***

Registro e monitore as informações demográficas dos candidatos de forma voluntária e anônima.

#### ***Tenha uma política antidiscriminação***

Tenha uma política de não discriminação claramente definida e comunicada.

### ***Promova a cultura organizacional inclusiva***

Durante o processo seletivo, destaque a cultura inclusiva da empresa e como ela valoriza a diversidade de perspectivas e experiências.

### ***Forneça feedback aos entrevistadores***

Forneça feedback aos entrevistadores sobre práticas inclusivas e identifique áreas de melhoria contínua.

### ***Seja transparente***

Seja transparente sobre o processo de seleção e os critérios de avaliação com os candidatos.

### ***Avalie pós-contratação***

Avalie regularmente o impacto das políticas de recrutamento e seleção na diversidade e na inclusão da empresa.

## **EXEMPLOS PRÁTICOS**

Ao seguir essas recomendações, você estará contribuindo para um processo de recrutamento e seleção mais justo, que promova a igualdade de oportunidades e a diversidade no local de trabalho.

Aqui estão alguns exemplos práticos de como aplicar essas recomendações:

### ***Definição de critérios objetivos***

Para uma vaga de desenvolvedor de software, estabeleça critérios objetivos, como conhecimento específico em linguagens de programação e experiência em projetos similares, em vez de requisitos vagos como "personalidade extrovertida".

### ***Análise de currículos cegos***

Remova informações pessoais dos currículos, como nomes e endereços, antes de revisá-los para que a seleção seja baseada exclusivamente nas qualificações dos candidatos.

### ***Treinamento em diversidade***

Oferecer treinamento aos recrutadores sobre como identificar e evitar vies inconscientes nas entrevistas, destacando a importância da igualdade de oportunidades.

### ***Anúncios de vagas inclusivas***

Ao especificar uma idade mínima ou máxima, anuncia-se que a vaga está aberta a candidatos de todas as idades, desde que atendam aos requisitos do cargo.

### ***Comissão de seleção diversa***

Monte uma comissão de seleção incluindo membros de diferentes grupos demográficos, como homens e mulheres, diferentes idades e origens étnicas.

### ***Entrevistas estruturadas***

Utilize um conjunto de perguntas predefinidas para avaliar as habilidades técnicas dos candidatos, garantindo que todas as entrevistas sigam o mesmo formato.

### ***Avaliação de habilidades***

Para uma vaga de designer gráfico, peça aos candidatos para criar um projeto prático durante uma entrevista, permitindo uma avaliação objetiva de suas habilidades de design.

### ***Acomodações para deficiências***

Se um candidato com deficiência visual solicitar, forneça um leitor de tela durante a avaliação prática para garantir que ele tenha as mesmas oportunidades que outros candidatos.

### ***Feedback construtivo***

Após a entrevista, forneça feedback detalhado a todos os candidatos, destacando pontos fortes, como habilidades técnicas, e áreas de melhoria



## AUXÍLIO-RECLUSÃO GENERALIDADES

**A Instrução Normativa nº 128, de 28/03/22, DOU de 29/03/22, em seus arts. 381 a 392, trouxe orientações sobre Auxílio-Reclusão. Abaixo, segue-se o resumo da respectiva normativa.**

### **O que é o auxílio-reclusão? (Art. 381)**

O auxílio-reclusão é um benefício devido aos dependentes do seguro do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) quando este é recluso, nas mesmas condições da pensão por morte, com algumas especificidades.

A análise do benefício leva em consideração os dados de reclusão, independentemente dos dados do requerimento, exceto em casos específicos.

Em situações de fuga do recluso ou regressão de regime, a análise do benefício considera os dados da nova captura ou regressão.

Os dados de direito ao benefício são fornecidos na data da reclusão, e os efeitos financeiros variam conforme as disposições dos arts. 369, 388 e 389.

O valor do auxílio-reclusão é calculado conforme o art. 236.

### **Quem tem direito ao auxílio-reclusão? (Art. 382)**

Para ter direito ao auxílio-reclusão, o seguro deve ser cumprido pena em regime fechado, definido na legislação penal especial, ou em prisão provisória, preventiva ou temporária.

Também são equiparados à condição de recolhido à prisão os maiores de 16 e menores de 18 anos internados em estabelecimento educacional sob custódia do Juizado da Infância e da Juventude.

Não é concedido o auxílio-reclusão para segurados em livramento condicional ou cumprindo pena em regime semiaberto e aberto, exceto se o regime de cumprimento para o fechado.

### **Quais são os requisitos para o auxílio-reclusão? (Art. 383)**

Para ter direito ao auxílio-reclusão, é necessário comprovar:

- Regime de reclusão fechado.
- Que o recluso seja segurado de baixa renda.
- Carência de 24 meses de contribuição do instituidor do benefício.

### **Quais são as abordagens? (Art. 384)**

O segurado recluso em regime fechado não tem direito ao auxílio por incapacidade temporária. Porém, para factos geradores anteriores a janeiro de 2019, era permitida a escolha entre auxílio-reclusão e auxílio por incapacidade temporária.

### **Quando o auxílio-reclusão não é pago? (Art. 385)**

Não é possível receber auxílio-reclusão enquanto o instituto do benefício receber salário-maternidade.

### **Quando o auxílio-reclusão é interrompido?** (Art. 386)

O auxílio-reclusão é suspenso quando o segurado tiver recebido abono de permanência em serviço ou aposentadoria.

### **E se houver pensão por morte?** (Art. 387)

A partir de janeiro de 2019, não é possível receber auxílio-reclusão se o segurado receber pensão por morte.

### **Especificidades em Relação aos Dependentes**

#### **Quando o filho tem direito ao auxílio-reclusão?** (Art. 388)

Os filhos nascidos durante o recolhimento do segurado à prisão têm direito ao auxílio-reclusão a partir de seus dados de nascimento, observados os efeitos financeiros conforme o art. 369.

#### **União estável e casamento após a reclusão** (Art. 389)

Se o casamento ou a constituição de união estável ocorrerem após o recolhimento do segurado à prisão, o auxílio-reclusão não será concedido, pois a condição de dependência surgiu após o fato gerador. No entanto, se for comprovado a união estável anterior à reclusão, o benefício é devido, mesmo que o casamento ocorra posteriormente.

### **Manutenção do Benefício**

#### **Como manter o benefício ativo?** (Art. 390)

Para manter o benefício, é obrigatória a apresentação de prova de permanência carcerária a cada 90 dias, até que seja disponibilizado um sistema eletrônico pelo Conselho Nacional de Justiça.

### **Causas de Suspensão e Extinção do Auxílio-Reclusão**

#### **Quando o auxílio-reclusão é suspenso?** (Art. 391)

O auxílio-reclusão é suspenso se o dependente deixar de apresentar atestado trimestral de que o segurado permanece recolhido à prisão, ou se o segurado recluso tiver vínculo empregatício, salvo em casos específicos.

#### **Quando cessa o auxílio-reclusão?** (Art. 392)

O auxílio-reclusão cessa em diversas situações, incluindo a progressão de regime, soltura, fuga do recluso, suspensão do segurado, entre outras. Para fatos gerados a partir de janeiro de 2019, a progressão para regime semiaberto ou aberto também encerra o benefício. Em casos de fuga mantida e com pagamento, procedimentos especiais são aplicados.

Estas são as principais orientações e regulamentações relacionadas ao auxílio-reclusão, em conformidade com a Instrução Normativa nº 128, de 28 de março de 2022. É fundamental para os profissionais de recursos humanos e trabalhadores entenderem essas disposições para garantir que os beneficiários recebam o auxílio benéfico, evitando problemas e irregularidades.



**SESI - SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA  
CONHEÇA TODOS BENEFÍCIOS OFERECIDOS AOS TRABALHADORES**

O SESI (Serviço Social da Indústria) é uma instituição sem fins lucrativos, que é mantida por contribuições da indústria. A instituição tem como objetivo promover a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores da indústria, por meio de ações de:

- Saúde: planos de saúde e odontológicos, seguro de vida, serviços de saúde ocupacional, e outros.
- Educação: cursos técnicos e profissionalizantes, palestras e treinamentos, e outros.
- Lazer: atividades esportivas, culturais e recreativas, e outros.
- Assistência social: auxílio financeiro, apoio psicológico, e outros.

Alguns dos benefícios oferecidos pelo SESI são específicos para trabalhadores da indústria, como:

- Programa de Saúde Ocupacional (PSO): o PSO oferece serviços de saúde ocupacional aos trabalhadores, como exames médicos, treinamentos e campanhas de prevenção.
- Programa de Qualidade de Vida (PQV): o PQV promove a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, por meio de atividades físicas, culturais e recreativas.
- Programa de Capacitação e Qualificação Profissional (PCQP): o PCQP oferece cursos técnicos e profissionalizantes aos trabalhadores, para que eles possam se qualificar e melhorar sua carreira.

Para ter acesso aos benefícios do SESI, o trabalhador deve ser empregado de uma empresa que seja associada ao SESI. A empresa pode oferecer os benefícios de forma integral ou parcial, dependendo do seu plano de associação.

A seguir, uma lista mais detalhada dos benefícios oferecidos pelo SESI aos trabalhadores das indústrias:

Saúde:

- Planos de saúde e odontológicos
- Seguro de vida
- Serviços de saúde ocupacional, como exames médicos, treinamentos e campanhas de prevenção
- Atendimento médico e odontológico emergencial
- Serviços de vacinação
- Programa de saúde mental
- Programa de combate ao tabagismo
- Programa de combate à obesidade

Educação:

- Cursos técnicos e profissionalizantes
- Palestras e treinamentos
- Bibliotecas
- Espaços de aprendizagem

Lazer:

- Atividades esportivas
- Atividades culturais
- Atividades recreativas
- Clubes SESI
- Centros de lazer

Assistência social:

- Auxílio financeiro
- Apoio psicológico
- Serviços de orientação profissional
- Serviços de assistência social

### **Os preços são acessíveis?**

Em geral, os preços dos benefícios oferecidos pelo SESI são acessíveis. Isso porque a instituição é mantida por contribuições da indústria, e os preços são subsidiados para que os trabalhadores possam ter acesso aos serviços.

Os preços dos planos de saúde e odontológicos do SESI variam de acordo com o plano escolhido e o número de dependentes. Em geral, os preços são mais baixos do que os planos oferecidos pelo mercado privado.

Os preços dos cursos técnicos e profissionalizantes do SESI também são acessíveis. Em geral, os cursos custam uma pequena taxa de inscrição e mensalidade.

As atividades esportivas, culturais e recreativas do SESI são gratuitas para os trabalhadores associados.

O auxílio financeiro e o apoio psicológico do SESI são oferecidos de forma gratuita.

Os preços dos benefícios do SESI são calculados de acordo com a capacidade de pagamento das empresas associadas. As empresas podem optar por pagar uma mensalidade fixa ou uma taxa percentual sobre a folha de pagamento.

Em geral, os trabalhadores que são empregados de empresas associadas ao SESI têm acesso a benefícios acessíveis, que contribuem para a melhoria da sua qualidade de vida.

A seguir, alguns exemplos de preços de benefícios oferecidos pelo SESI:

Plano de saúde SESI: a mensalidade do plano de saúde SESI varia de acordo com o plano escolhido e o número de dependentes. Em geral, os preços são mais baixos do que os planos oferecidos pelo mercado privado. Por exemplo, o plano SESI Saúde Plus, que oferece cobertura nacional, custa R\$ 400,00 para o titular e R\$ 200,00 para cada dependente.

Curso técnico SESI: o preço do curso técnico SESI varia de acordo com o curso escolhido. Em geral, os cursos custam uma pequena taxa de inscrição e mensalidade. Por exemplo, o curso técnico em eletromecânica custa R\$ 100,00 de taxa de inscrição e R\$ 200,00 de mensalidade.

Atividade esportiva SESI: as atividades esportivas do SESI são gratuitas para os trabalhadores associados.

Auxílio financeiro SESI: o auxílio financeiro do SESI é oferecido de forma gratuita.

É importante ressaltar que os preços dos benefícios do SESI podem variar de acordo com a região do país.

### **Associação junto ao SESI**

Para que o trabalhador se associe ao SESI, é necessário que ele seja empregado de uma empresa associada ao SESI. A empresa pode oferecer os benefícios do SESI de forma integral ou parcial, dependendo do seu plano de associação.

Se a empresa oferecer os benefícios do SESI de forma integral, o trabalhador não precisa fazer nada para se associar. Ele já terá acesso aos benefícios automaticamente, a partir do momento em que for admitido na empresa.

Se a empresa oferecer os benefícios do SESI de forma parcial, o trabalhador pode optar por se associar ao SESI. Para isso, ele deve apresentar os seguintes documentos à empresa:

- RG
- CPF
- Comprovante de residência
- Carteira de trabalho

A empresa irá encaminhar os documentos ao SESI, que irá emitir a carteirinha do trabalhador.

O trabalhador também pode se associar ao SESI de forma individual. Para isso, ele deve entrar em contato com o SESI da sua região e solicitar a associação.

Os documentos necessários para a associação individual são os mesmos que os documentos necessários para a associação por meio da empresa.

A seguir, um passo a passo para que o trabalhador se associe ao SESI:

- Verifique se a empresa onde você trabalha é associada ao SESI.
- Se a empresa for associada, verifique se os benefícios do SESI são oferecidos de forma integral ou parcial.
- Se os benefícios forem oferecidos de forma integral, você já terá acesso aos benefícios automaticamente.
- Se os benefícios forem oferecidos de forma parcial, você pode optar por se associar ao SESI.

Para se associar, apresente os documentos necessários à empresa ou ao SESI da sua região.

A associação ao SESI é um processo simples e rápido. O trabalhador que se associa ao SESI tem acesso a uma série de benefícios que contribuem para a melhoria da sua qualidade de vida e para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

### **Convênio entre empresa e SESI**

O convênio entre empresa e SESI é um acordo entre uma empresa e o Serviço Social da Indústria (SESI) que permite que os trabalhadores da empresa tenham acesso aos serviços e benefícios oferecidos pelo SESI.

O convênio pode ser firmado por empresas de todos os portes e setores da indústria. A empresa pode optar por contratar os serviços e benefícios do SESI de forma integral ou parcial, dependendo das suas necessidades.

Os serviços e benefícios oferecidos pelo SESI são:

- Saúde: planos de saúde e odontológicos, seguro de vida, serviços de saúde ocupacional, e outros.
- Educação: cursos técnicos e profissionalizantes, palestras e treinamentos, e outros.
- Lazer: atividades esportivas, culturais e recreativas, e outros.
- Assistência social: auxílio financeiro, apoio psicológico, e outros.

O valor do convênio é calculado de acordo com a capacidade de pagamento da empresa. As empresas podem optar por pagar uma mensalidade fixa ou uma taxa percentual sobre a folha de pagamento.

Para firmar o convênio, a empresa deve entrar em contato com o SESI da sua região. O SESI irá fornecer informações sobre os serviços e benefícios oferecidos, e irá negociar o valor do convênio.

A seguir, um passo a passo para que a empresa firme o convênio com o SESI:

- Entre em contato com o SESI da sua região.
- Solicite informações sobre os serviços e benefícios oferecidos.
- Negocie o valor do convênio.
- Assine o contrato de convênio.

O convênio entre empresa e SESI é uma forma de a empresa investir nos seus trabalhadores, oferecendo-lhes acesso a serviços e benefícios que contribuem para a melhoria da sua qualidade de vida e para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Aqui estão alguns dos benefícios do convênio para a empresa:

Melhora o clima organizacional: os trabalhadores que têm acesso a serviços e benefícios de qualidade tendem a ser mais satisfeitos e motivados, o que pode levar a um aumento da produtividade e da eficiência.

Reduz o absenteísmo e a rotatividade: os trabalhadores que se sentem bem cuidados pela empresa tendem a faltar menos ao trabalho e a ser menos propensos a deixar a empresa.

Atrai e retém talentos: os trabalhadores que têm acesso a serviços e benefícios de qualidade tendem a ser mais atraídos por empresas que oferecem esses benefícios.

O convênio entre empresa e SESI é uma opção vantajosa para as empresas que buscam investir nos seus trabalhadores e melhorar a sua competitividade.

### **Abatimento de 3,5% na contribuição compulsória de 1% sobre a folha de pagamento**

As empresas que firmam convênio com o SESI têm direito a um abatimento na contribuição compulsória de 1% sobre a folha de pagamento. O valor do abatimento é de 3,5% do valor total da contribuição compulsória.

Por exemplo, uma empresa com 100 trabalhadores que paga R\$ 10.000,00 de contribuição compulsória ao SESI, terá um abatimento de R\$ 350,00.

O abatimento é concedido para as empresas que contribuem diretamente com o SESI e SENAI. Para obter o abatimento, a empresa deve apresentar ao SESI o contrato de convênio assinado.

A seguir, os passos para obter o abatimento na contribuição compulsória:

- Firmar o convênio com o SESI.
- Apresentar o contrato de convênio assinado ao SESI.
- Aguardar a aprovação do abatimento.
- O abatimento é concedido de forma automática, após a aprovação do contrato de convênio.

O abatimento na contribuição compulsória é uma forma de o SESI incentivar as empresas a firmarem convênios com a instituição. O convênio é uma forma de a empresa investir nos seus trabalhadores, oferecendo-lhes acesso a serviços e benefícios que contribuem para a melhoria da sua qualidade de vida e para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

## Valores do convênio entre empresa e SESI

Os valores do convênio entre empresa e SESI são calculados de acordo com a capacidade de pagamento da empresa. As empresas podem optar por pagar uma mensalidade fixa ou uma taxa percentual sobre a folha de pagamento.

A seguir, alguns exemplos de valores de convênios entre empresa e SESI:

Convênio integral: o valor do convênio integral é calculado com base no número de trabalhadores da empresa e nos serviços e benefícios contratados. Por exemplo, um convênio integral para uma empresa com 100 trabalhadores que contrata os serviços de saúde, educação, lazer e assistência social pode custar R\$ 10.000,00 por mês.

Convênio parcial: o valor do convênio parcial é calculado com base nos serviços e benefícios contratados. Por exemplo, um convênio parcial para uma empresa com 50 trabalhadores que contrata apenas os serviços de saúde pode custar R\$ 5.000,00 por mês.

Convênio para trabalhadores: o valor do convênio para trabalhadores é calculado com base no número de trabalhadores da empresa e nos serviços e benefícios contratados. Por exemplo, um convênio para trabalhadores para uma empresa com 100 trabalhadores que contrata os serviços de saúde pode custar R\$ 50,00 por trabalhador por mês.

Os valores do convênio são negociados entre a empresa e o SESI.

Aqui estão alguns fatores que podem influenciar o valor do convênio:

Porte da empresa: empresas de maior porte geralmente pagam mais do que empresas de menor porte.

Setor da indústria: empresas de alguns setores da indústria, como o setor químico, geralmente pagam mais do que empresas de outros setores.

Localização da empresa: empresas localizadas em áreas mais urbanas geralmente pagam mais do que empresas localizadas em áreas mais rurais.

Serviços e benefícios contratados: os serviços e benefícios contratados também influenciam o valor do convênio. Serviços e benefícios mais abrangentes geralmente custam mais.

## Unidades do SESI em todo o Brasil

O SESI mantém suas unidades em todo o Brasil, nas 27 unidades federativas. A instituição tem mais de 3.600 unidades, entre escolas, centros de educação profissional, centros de saúde, clubes, centros de lazer e demais espaços de atendimento.

As unidades do SESI estão localizadas em áreas urbanas e rurais, próximas aos locais de trabalho dos trabalhadores. A instituição busca atender a todos os trabalhadores da indústria, independente de sua localização ou condição social.

A seguir, uma lista das unidades do SESI por unidade federativa:

Acre: 8 unidades  
Alagoas: 21 unidades  
Amapá: 10 unidades  
Amazonas: 24 unidades  
Bahia: 65 unidades  
Ceará: 42 unidades  
Distrito Federal: 43 unidades  
Espírito Santo: 24 unidades  
Goiás: 27 unidades  
Maranhão: 27 unidades  
Mato Grosso: 25 unidades  
Mato Grosso do Sul: 24 unidades  
Minas Gerais: 56 unidades  
Pará: 35 unidades  
Paraíba: 26 unidades  
Paraná: 45 unidades  
Pernambuco: 32 unidades  
Piauí: 20 unidades  
Rio de Janeiro: 52 unidades  
Rio Grande do Norte: 22 unidades

Rio Grande do Sul: 33 unidades  
Rondônia: 16 unidades  
Roraima: 6 unidades  
Santa Catarina: 29 unidades  
São Paulo: 120 unidades  
Sergipe: 18 unidades

Para obter informações mais precisas sobre os valores do convênio entre empresa e SESI, a empresa deve entrar em contato com o SESI da sua região.



## **DIREITO PREVIDENCIÁRIO - NORMAS REGRAS, PROCEDIMENTOS E ROTINAS NECESSÁRIAS - ALTERAÇÃO**

**A Instrução Normativa nº 155, de 26/09/23, DOU de 27/09/23, do INSS, alterou a Instrução Normativa nº 128, de 28/03/22, DOU de 29/03/22, que disciplinou as regras, procedimentos e rotinas necessárias à efetiva aplicação das normas de direito previdenciário. Na íntegra:**

O Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e tendo em vista o que consta nos Processos Administrativos nºs 35014.341866/2020-55 e 35014.202532/2023-18, resolve:

**Art. 1º** - A Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"LIVRO II

(...)

TITULO VI - DO SERVIÇO SOCIAL" (NR)

"Art. 423-A - O Serviço Social é um serviço previdenciário oferecido à população usuária da Previdência Social, competindo-lhe esclarecer junto aos usuários seus direitos sociais e os meios de exercê-los e estabelecer conjuntamente com eles o processo de solução dos problemas que emergirem da sua relação com a Previdência Social, tanto no âmbito interno da instituição como na dinâmica da sociedade.

§ 1º - As principais ações desenvolvidas pelo Serviço Social são a socialização das informações previdenciárias e assistenciais, a assessoria/consultoria em Serviço Social, bem como o fortalecimento do coletivo, conforme previsto no art. 88 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 2º - É direito do cidadão e dever do INSS a oferta do Serviço Social, a ser disponibilizado preferencialmente por meio de agendamento, quando se tratar de atendimento nas dependências do Instituto.

§ 3º - A inexistência de agendamento ou falta de disponibilidade de agenda não impedem a prestação do serviço, sendo obrigação do profissional realizar o atendimento conforme a disponibilidade e organização da instituição." (NR)

"Art. 423-B - A atuação do profissional do Serviço Social visa proporcionar acesso qualificado da população às informações previdenciárias e assistenciais." (NR)

"Art. 423-C - Ao Serviço Social cabe desenvolver ações profissionais em articulação com as outras áreas do INSS, entidades governamentais e organizações da sociedade civil, e tem como diretriz a participação do usuário na implementação e no fortalecimento da Seguridade Social, especialmente no que tange às políticas públicas de previdência e de assistência social." (NR)

"Art. 423-D - Os instrumentos técnicos utilizados pelo Serviço Social são, entre outros:

I - o Parecer Social, que consiste no pronunciamento técnico do profissional, com base na observação e estudo social da realidade, podendo ser emitido na fase de concessão, manutenção, recurso e revisão de benefícios ou para embasar decisão médico-pericial, por solicitação do setor respectivo, do usuário ou por iniciativa do próprio profissional;

II - a Pesquisa Social, a qual se constitui em instrumento técnico fundamental para a realimentação do saber e do fazer profissional, voltado para a busca do conhecimento crítico e interpretativo da realidade, favorecendo a identificação e a melhor caracterização das demandas previdenciárias e do perfil socioeconômico-cultural da população para a qualificação dos serviços prestados;

III - o Estudo Exploratório dos Recursos Sociais, que consiste em instrumento de identificação dos recursos sociais existentes na área de atuação do profissional, para articulação da política previdenciária com a rede socioassistencial; e

IV - a Avaliação Social da Pessoa com Deficiência, instrumento que compõe o processo de caracterização da deficiência, dentro do modelo biopsicossocial, que considera os fatores ambientais, sociais, pessoais, a limitação do desempenho de atividades e a restrição da participação social dos requerentes de benefícios previdenciários e assistenciais.

Parágrafo único - Compete ao profissional do Serviço Social a escolha dos instrumentos e técnicas a serem utilizadas para a execução dos processos de trabalho acima descritos e outros que se fizerem necessários."(NR)

"TITULO VII - DOS BENEFÍCIOS DE LEGISLAÇÃO ESPECIAL E EXTINTOS" (NR)

**Art. 2º** - Fica revogado o § 4º do art. 464 da Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 2022.

**Art. 3º** - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

ALESSANDRO ANTONIO STEFANUTTO