

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

## Relatório Trabalhista

Nº 009

30/01/2024

### Sumário:

- **DADOS ECONÔMICOS - FEVEREIRO/2024**
- **TABELA INSS - FEVEREIRO/2024**
- **TABELA IRRF - FEVEREIRO/2024**
- **ÍNDICES ECONÔMICOS - PERÍODO 12/2022 ATÉ 12/2023**
- **MÉTODO DE SUPERVISÃO TWI - UMA ABORDAGEM EFICAZ PARA O DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES**
- **SEST E SENAT - CONVÊNIO DIRETO - VANTAGENS**
- **ENTIDADES SINDICAIS - REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - PROCEDIMENTOS - ALTERAÇÃO**
- **INSPEÇÃO DO TRABALHO - FORMA DE ATUAÇÃO - ORIENTAÇÕES GERAIS - ALTERAÇÃO**



### DADOS ECONÔMICOS - FEVEREIRO/2024

DADOS ECONÔMICOS	VALOR (R\$)
SALÁRIO MÍNIMO	1.412,00
SALÁRIO-FAMÍLIA (remuneração até R\$ 1.819,26)	62,04
Teto de Contribuição Previdenciária - Empregados	7.786,02
Salário-Maternidade - Limite de compensação na GPS - Período de 01/02/24 a 31/01/25 (Lei nº 14.520/23)	44.008,52

### Notas:

- A Portaria Interministerial nº 2, de 11/01/24, DOU de 12/01/24, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo INSS a partir de janeiro/2024 e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- O Decreto nº 11.864, de 27/12/23, DOU de 27/12/23, Edição Extra, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/24.
- A Medida Provisória nº 1.172, de 01/05/23, DOU de 01/05/23, Edição Extra, fixou em R\$ 1.320,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/05/23.
- A Portaria Interministerial nº 26, de 10/01/23, DOU de 11/01/23, do Ministério do Trabalho e Previdência, dispôs sobre o reajuste dos benefícios, a partir de janeiro/2023, pagos pelo INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.

- A Lei nº 14.520, de 09/01/23, DOU de 10/01/23, fixou o subsídio de Ministro do Supremo Tribunal Federal, para o período de 01/04/23 a 31/01/24 (Salário-Maternidade - Limite de compensação na GPS).
- A Medida Provisória nº 1.143, de 12/12/22, DOU de 12/12/22, edição extra, fixou em R\$ 1.302,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/23.



## TABELA INSS - FEVEREIRO/2024

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PROGRESSIVA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS
até 1.412,00	7,5%
de 1.412,01 até 2.666,68	9%
de 2.666,69 até 4.000,03	12 %
de 4.000,04 até 7.786,02	14%

### Cálculo:

A alíquota deverá ser aplicada de forma progressiva por faixas de remuneração do empregado.

Exemplo: Se um determinado empregado ganha R\$ 2.000,00, calculando progressivamente temos:

$$1.412,00 \times 7,5\% = 105,90$$

$$2.000,00 - 1.412,00 = 588,00 \times 9\% = 52,92$$

Assim,  $105,90 + 52,92 = \mathbf{R\$ 158,82}$ , será o valor à ser descontado do empregado.

Nota: A alíquota deverá ser aplicada de forma progressiva por faixas de remuneração do empregado.

### TABELA SIMPLIFICADA (CÁLCULO DIRETO)

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PROGRESSIVA	PARCELA A DEDUZIR (R\$)
até 1.412,00	7,5%	-
de 1.412,01 até 2.666,68	9%	21,18
de 2.666,69 até 4.000,03	12%	101,18
de 4.000,04 até 7.786,02	14%	181,18

Tomando o mesmo exemplo anterior. calculando sucessivamente temos:

$$(2.000,00 \times 9\%) - \mathbf{R\$ 21,18 = R\$ 158,82}$$

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

$$\mathbf{R\$ 101,18 = [(12\% - 9\%) \times \mathbf{R\$ 2.666,68}] + \mathbf{R\$ 21,18}$$

$$\mathbf{R\$ 181,18 = [(14\% - 12\%) \times 4.000,03] + \mathbf{R\$ 101,18}$$

### Notas:

- A Portaria Interministerial nº 2, de 11/01/24, DOU de 12/01/24, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo INSS a partir de janeiro/2024 e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- O Decreto nº 11.864, de 27/12/23, DOU de 27/12/23, Edição Extra, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/24.
- A Medida Provisória nº 1.172, de 01/05/23, DOU de 01/05/23, Edição Extra, fixou em R\$ 1.320,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/05/23.
- A Portaria Interministerial nº 26, de 10/01/23, DOU de 11/01/23, do Ministério do Trabalho e Previdência, dispôs sobre o reajuste dos benefícios, a partir de janeiro/2023, pagos pelo INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- A Medida Provisória nº 1.143, de 12/12/22, DOU de 12/12/22, edição extra, fixou em R\$ 1.302,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/23.



## TABELA IRRF - FEVEREIRO/2024

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.

DISPENSA DE RETENÇÃO IGUAL OU INFERIOR A R\$ 10,00:	SÃO CONSIDERADOS DEPENDENTES:	NOTA:
<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>	<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 12/2022 ATÉ 12/2023

PERÍODO MÊS/ANO	I B G E		F G V			FIPE/USP	DIEESE
	SELIC %	INPC %	IGP-M %	IGP %	IPC %	IPC %	ICV %
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	(*)
09/23	0,97	0,11	0,37	0,45	0,27	0,29	(*)
10/23	1,00	0,12	0,50	0,51	0,45	0,30	(*)
11/23	0,92	0,10	0,59	0,50	0,27	0,43	(*)
12/23	0,89	0,55	0,74	0,64	0,29	0,63	(*)

(\*) Nota à imprensa.



## MÉTODO DE SUPERVISÃO TWI UMA ABORDAGEM EFICAZ PARA O DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES

O Método de Supervisão TWI (Training Within Industry) é uma estratégia de gestão de recursos humanos que se destaca por sua eficácia na formação e desenvolvimento de habilidades dos colaboradores. Este método, originado nos Estados Unidos durante a Segunda Guerra Mundial, ganhou reconhecimento global e é aplicável a uma ampla variedade de setores e organizações. Neste artigo, vamos explorar o que é o Método de Supervisão TWI e como ele pode ser implementado de forma eficaz nas empresas.

### Entendendo o Método de Supervisão TWI

O Método de Supervisão TWI é um sistema estruturado que visa melhorar a eficiência e a qualidade das operações por meio do desenvolvimento de habilidades dos colaboradores. Ele se baseia em três componentes principais:

#### 1. Instrução de Trabalho (JI)

O JI é o primeiro pilar do Método TWI. Ele se concentra na padronização e documentação de processos de trabalho críticos.

Os passos para a execução de uma tarefa específica são detalhados em um formato claro e conciso, tornando-o fácil de seguir e compreender. Isso não apenas ajuda na redução de erros, mas também na rápida integração de novos funcionários, uma vez que eles aprendem as tarefas de forma eficaz com base nas instruções.

#### 2. Melhoria de Métodos (Job Methods - JM)

O JM visa identificar e eliminar desperdícios e ineficiências nos processos de trabalho. Os supervisores e colaboradores são treinados para analisar suas tarefas diárias e buscar maneiras de torná-las mais eficientes e produtivas. Esse componente promove um ambiente de trabalho de qualidade contínua, incentivado e valorizado.

### 3. Relações no Trabalho (JR)

O JR se concentra na gestão de pessoas e nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. Os supervisores aprendem a lidar com conflitos, a motivar os funcionários e a manter um ambiente de trabalho positivo. Isso ajuda a melhorar a moral dos colaboradores e a reduzir o absenteísmo e a rotatividade.

#### Benefícios do Método de Supervisão TWI

A implementação bem sucedida do Método de Supervisão TWI pode trazer uma série de benefícios para as organizações:

Redução de Erros: A padronização das instruções de trabalho reduz a ocorrência de erros e retrabalhos, melhorando a qualidade dos produtos ou serviços.

Eficiência Operacional: O JM ajuda a identificar e eliminar desperdícios, tornando os processos mais eficientes e econômicos.

Integração Rápida de Novos Colaboradores: O JI facilita o treinamento de novos funcionários, permitindo que eles se tornem produtivos mais rapidamente.

Melhoria Contínua: O foco na melhoria de métodos promove uma cultura de aprendizado e inovação dentro da organização.

Gestão de Pessoas Eficaz: O JR ajuda os supervisores a lidar melhor com suas equipes, resolver conflitos e melhorar a moral.

#### Implementando o Método de Supervisão TWI

A implementação do Método de Supervisão TWI requer comprometimento e planejamento. Aqui estão algumas etapas-chave para incorporá-lo com sucesso:

Treinamento: Garanta que os supervisores e colaboradores relevantes recebam treinamento adequado em cada um dos componentes do TWI.

Identificação de Tarefas Críticas: Identifique as tarefas críticas que serão beneficiadas mais com a aplicação do JI.

Padronização: Crie instruções de trabalho claras e concisas para as tarefas identificadas e implementadas.

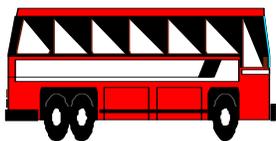
Promoção da Melhoria de Métodos: Incentivo e apoio à busca contínua por maneiras de melhorar processos e reduzir desperdícios.

Desenvolvimento de Habilidades de Liderança: Treine os supervisores em habilidades de gestão de pessoas para melhorar as relações no trabalho.

Monitoramento e Avaliação: Estabelecer métricas de desempenho para medir o sucesso da implementação do TWI e fazer ajustes conforme necessário.

#### Conclusão

O Método de Supervisão TWI é uma abordagem eficaz para o desenvolvimento de habilidades dos colaboradores e a melhoria contínua dos processos de trabalho. Ao incorporar o JI, JM e JR, as organizações podem alcançar maior eficiência, qualidade e satisfação dos funcionários. Ao adotar essa metodologia, as empresas podem fortalecer sua vantagem competitiva e promover um ambiente de trabalho mais produtivo e positivo.



**SEST E SENAT  
CONVÊNIO DIRETO - VANTAGENS**

As empresas que contribuem para SEST e SENAT têm algumas vantagens por meio de convênio direto. Essas vantagens incluem:

Descontos em serviços e produtos: as empresas que possuem convênio direto com o SEST e SENAT têm acesso a descontos em uma série de serviços e produtos, incluindo cursos, treinamentos, eventos, atividades esportivas e de lazer, e serviços de saúde.

Acesso a uma rede de atendimento: o SEST e SENAT possui uma rede de atendimento com mais de 1.800 unidades em todo o Brasil. Com o convênio direto, as empresas têm acesso a essa rede de atendimento, o que facilita o deslocamento dos trabalhadores e dependentes para a realização de cursos, treinamentos, eventos, atividades esportivas e de lazer, e serviços de saúde.

Apoio à gestão de pessoas: o SEST e SENAT oferece uma série de serviços e produtos que podem auxiliar as empresas na gestão de pessoas, como cursos de capacitação, consultorias, e programas de qualidade de vida. Com o convênio direto, as empresas têm acesso a esses serviços e produtos com condições especiais.

Além dessas vantagens, o convênio direto com o SEST e SENAT também é uma forma de demonstrar a preocupação da empresa com a qualificação e o bem-estar dos seus trabalhadores. Isso pode ser um diferencial competitivo para a empresa, pois contribui para a atração e retenção de talentos.

A seguir, alguns exemplos de descontos que as empresas podem obter por meio de convênio direto com o SEST e SENAT:

- Cursos e treinamentos: descontos de até 50%.
- Eventos: descontos de até 30%.
- Atividades esportivas e de lazer: descontos de até 50%.
- Serviços de saúde: descontos de até 30%.

O convênio direto com o SEST e SENAT não oferece abatimento sobre a contribuição compulsória, como ocorre na indústria (SESI/SENAI).

A contribuição compulsória é uma obrigação legal das empresas que atuam no setor de transporte e é calculada sobre o montante da remuneração paga ou creditada a todos os seus empregados. A alíquota é de 1,5% para o SEST e 1% para o SENAT.

O convênio direto com o SEST e SENAT oferece uma série de vantagens para as empresas, como descontos em serviços e produtos, acesso a uma rede de atendimento, e apoio à gestão de pessoas. No entanto, não oferece abatimento sobre a contribuição compulsória.

De acordo com a Lei nº 8.706/93, que criou o SEST e o SENAT, a contribuição compulsória é destinada ao custeio das atividades desenvolvidas pelas instituições, como cursos, treinamentos, eventos, atividades esportivas e de lazer, e serviços de saúde.

O convênio direto com o SEST e SENAT é uma forma de as empresas demonstrarem seu compromisso com o setor de transporte e com a qualificação e o bem-estar dos seus trabalhadores.



## **ENTIDADES SINDICAIS - REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - PROCEDIMENTOS - ALTERAÇÃO**

**A Portaria nº 102, de 29/01/24, DOU de 30/01/24, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou a Portaria nº 3.472, de 04/10/23, DOU de 05/10/23 que dispõe sobre os procedimentos para o registro das entidades sindicais no Ministério do Trabalho e Emprego. Na íntegra:**

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Título V do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, na Súmula nº 677 do Supremo Tribunal Federal, e no art. 1º, caput, inciso IX, do Anexo I ao Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, bem como o Processo nº 19964.200636/2023-94, resolve:

**Art. 1º** - A Portaria MTE nº 3.472, de 4 de outubro de 2023, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 35 - As entidades sindicais que não efetuaram a atualização sindical a que se refere o inciso V do caput do art. 2º, deverão realizá-la por meio da opção "Atualização Sindical (SR)", no portal gov.br, até o dia 30 de setembro de 2024, sob pena de cancelamento do registro. (NR)"

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

LUIZ MARINHO



## **INSPEÇÃO DO TRABALHO - FORMA DE ATUAÇÃO ORIENTAÇÕES GERAIS - ALTERAÇÃO**

**A Portaria nº 101, de 29/01/24, DOU de 30/01/24, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou a Portaria nº 547, de 22/10/21, DOU de 11/11/21, que disciplinou a forma de atuação da inspeção do trabalho, e deu outras providências.**

**A alteração refere-se a revogação da emissão de autorização de porte de arma de fogo para auditores-fiscais do trabalho**

**Na íntegra:**

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso I, da Constituição, resolve:

**Art. 1º** - Ficam revogados:

I - os seguintes dispositivos da Portaria MTP nº 547, de 22 de outubro de 2021:

- a) inciso X do art. 1º; e
- b) art. 81-B ao art. 81-R; e

II - Portaria MTE nº 2.798, de 27 de julho de 2023.

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

LUIZ MARINHO