

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

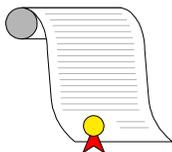
## Relatório Trabalhista

Nº 032

19/04/2024

### Sumário:

- **SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - GENERALIDADES**
- **OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - GENERALIDADES**
- **NR 28 - FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES - ANEXO II - ALTERAÇÃO**
- **CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO - DESONERAÇÃO PARCIAL - MP Nº 1.208, DE 27/02/24 - PRORROGAÇÃO**



## SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO GENERALIDADES

O contrato de trabalho é um instrumento dinâmico que pode ser afetado por diversas situações, resultando em sua suspensão temporária. Essa suspensão implica na paralisação das atividades laborais, mantendo, contudo, o vínculo empregatício e as obrigações contratuais de ambas as partes. Neste artigo, exploraremos as principais causas de suspensão do contrato de trabalho, os efeitos desse período e a diferenciação entre suspensão e interrupção do contrato.

### Principais Causas da Suspensão do Contrato de Trabalho

Afastamento por doença não ocupacional:

Quando um empregado enfrenta uma doença não relacionada ao trabalho e requer afastamento superior a 15 dias, com encaminhamento ao INSS para benefício previdenciário, ocorre a suspensão do contrato de trabalho. Acidentes de trabalho e doenças profissionais têm tratamento distinto, sendo considerados interrupção do contrato. Exemplo: Um funcionário contrai pneumonia e precisa se afastar por 20 dias para recuperação, resultando na suspensão do contrato de trabalho.

Aposentadoria por invalidez:

Caso um empregado seja considerado inválido e receba aposentadoria por invalidez, seu contrato de trabalho é suspenso. No entanto, a obrigatoriedade de perícia periódica no INSS mantém-se, permitindo a retomada do contrato se houver recuperação. Exemplo: Um trabalhador é diagnosticado com uma doença degenerativa que o incapacita para o trabalho, levando à suspensão do contrato de trabalho.

Greve:

Quando os funcionários decidem iniciar uma greve, o contrato de trabalho é suspenso até que um acordo seja alcançado entre as partes envolvidas. Exemplo: Os funcionários de uma fábrica entram em greve reivindicando melhores condições de trabalho, resultando na suspensão temporária dos contratos.

### **Efeitos da Suspensão no Contrato de Trabalho**

Durante a suspensão do contrato, não há prestação de serviços nem pagamento de salários por parte do empregador. O período suspenso não conta como tempo de serviço, mas outras obrigações contratuais, como confidencialidade e respeito mútuo, permanecem válidas.

Ao término da suspensão, o empregado retoma suas atividades laborais e todas as obrigações contratuais são restabelecidas conforme a CLT, garantindo as vantagens que teriam sido adquiridas durante a suspensão.

### **Diferença entre Suspensão e Interrupção do Contrato**

A interrupção do contrato de trabalho mantém o pagamento de salários e conta o período como tempo de serviço. Licenças-maternidade e paternidade, faltas justificadas e outros eventos específicos são exemplos de interrupção do contrato.

Já a suspensão do contrato implica na ausência de pagamento salarial e não contabiliza o período como tempo de serviço. Afastamento por doença não ocupacional, aposentadoria por invalidez e greve são exemplos de situações que resultam na suspensão do contrato de trabalho.



## **OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO GENERALIDADES**

**A OIT é o organismo responsável pelo controle e emissão de normas referentes ao trabalho no âmbito internacional, com o objetivo de regulamentar as relações de trabalho por meio das convenções, recomendações e resoluções, visando proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional.**

### **A Importância da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Cenário Global**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha um papel fundamental na regulação e promoção de relações laborais justas em escala global. Composta por representantes de entidades de trabalhadores, empregadores e governos, a OIT atua como um centro de referência e normatização, buscando garantir direitos e equidade no ambiente de trabalho em todo o mundo.

### **Normatização e Regulação das Relações de Trabalho**

Uma das principais funções da OIT é estabelecer normas e diretrizes internacionais que regulamentam as relações entre empregados e empregadores. Por meio de convenções, recomendações e resoluções, a organização visa promover condições de trabalho dignas e justas, além de proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores. Por exemplo, a Convenção nº 138 da OIT estabelece a idade mínima para o trabalho infantil, enquanto a Convenção nº 100 trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.

### **Representação Tripartite e Tomada de Decisões**

A estrutura tripartite da OIT, que inclui representantes de trabalhadores, empregadores e governos, garante uma abordagem inclusiva e equilibrada na formulação de políticas e diretrizes relacionadas ao trabalho. Na Conferência Internacional do Trabalho, realizada anualmente em Genebra, os Estados-Membros têm a oportunidade de discutir e negociar questões trabalhistas cruciais, resultando na adoção de convenções e recomendações que refletem o consenso global. Por exemplo, a Convenção nº 87 da OIT trata da liberdade sindical e da proteção do direito de organização, refletindo o compromisso com a representação e participação dos trabalhadores na tomada de decisões.

## Atuação Política, Econômica e Humanitária

Além de sua função normativa, a OIT desempenha um papel significativo no cenário internacional, abordando questões políticas, econômicas e humanitárias relacionadas ao trabalho. A organização trabalha para promover a paz mundial, garantir a concorrência justa nos mercados globais e combater abusos e injustiças no local de trabalho. Por exemplo, a OIT pode investigar e denunciar violações dos direitos trabalhistas em países específicos, contribuindo para a conscientização e ação em prol da justiça social e da dignidade no trabalho.

## Conclusão

A Organização Internacional do Trabalho desempenha um papel essencial na promoção de condições de trabalho decentes e na defesa dos direitos dos trabalhadores em todo o mundo. Por meio de sua estrutura tripartite, normatização e atuação em diversas esferas, a OIT trabalha incansavelmente para construir um ambiente laboral mais justo, equitativo e humano para todos os indivíduos, independentemente de fronteiras ou nacionalidades.



## NR 28 - FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES ANEXO II - ALTERAÇÃO

**A Portaria nº 553, de 16/04/24, DOU de 17/04/24, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou o Anexo II da Norma Regulamentadora nº 28 - Fiscalização e Penalidades para dar nova redação aos códigos de ementas da NR-38 e de seus anexos constantes do Anexo II da NR-28. Na íntegra:**

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe conferem os art. 155 e 200 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e tendo em vista o disposto no art. 1º, incisos III e VI, Anexo I, do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, e no Processo nº 19966.200136/2023-32, resolve:

**Art. 1º** - O Anexo II da Norma Regulamentadora nº 28 (NR-28) - Fiscalização e Penalidades, com redação dada pela Portaria SEPRT nº 1.067, de 23 de setembro de 2019, passa a vigorar com as seguintes alterações:

(...)

"NR-38

ITEM/SUBITEM	CÓDIGO	GRADACÃO	TIPO
38.3.1	138001-0	3	S
38.3.1.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e" e "f"	138002-8	3	S
38.3.1.1.1	138003-6	3	S
38.3.1.2	138004-4	2	S
38.3.2	138005-2	3	S
38.3.2.1	138006-0	2	S
38.3.2.1.1	138007-9	1	S
38.3.3	138008-7	2	S
38.3.4	138009-5	2	S
38.3.4.1	138010-9	2	S
38.3.4.2	138011-7	1	S
38.3.5, alíneas "a" e "b"	138012-5	3	S
38.3.6	138013-3	3	S
38.3.7	138014-1	2	S
38.4.1 e 38.4.1.1	138015-0	3	S
38.4.1.2	138016-8	1	S
38.4.1.3 e 38.4.1.3.1	138017-6	1	S
38.4.1.4	138018-4	1	S
38.4.2	138019-2	3	S
38.4.3	138020-6	3	S

38.5.1	138021-4	2	S
38.5.2, alínea "a"	138022-2	3	S
38.5.2, alínea "b"	138023-0	2	S
38.5.2, alínea "c"	138024-9	2	S
38.5.2, alínea "d"	138025-7	2	S
38.5.2, alínea "e"	138026-5	2	S
38.5.2, alínea "f"	138027-3	3	S
38.5.2, alínea "g"	138028-1	2	S
38.5.2, alínea "h"	138029-0	2	S
38.5.2, alínea "i"	138030-3	2	S
38.5.3, a alínea "e"	138035-4	2	S
38.5.3, alínea "a"	138031-1	3	S
38.5.3, alínea "b"	138032-0	1	S
38.5.3, alínea "c"	138033-8	2	S
38.5.3, alínea "d"	138034-6	2	S
38.5.3, alínea "f"	138036-2	1	S
38.5.3, alínea "g"	138037-0	2	S
38.5.3, alínea "h"	138038-9	3	S
38.5.3.1	138039-7	2	S
38.5.3.2	138040-0	2	S
38.6.1	138041-9	4	S
38.6.2	138042-7	4	S
38.6.2.1	138043-5	3	S
38.6.2.1.1	138044-3	4	S
38.6.2.2	138045-1	4	S
38.6.2.2, alínea "a"	138046-0	4	S
38.6.2.2, alínea "b"	138047-8	4	S
38.6.2.2, alínea "c"	138048-6	4	S
38.6.2.2, alínea "d"	138049-4	4	S
38.6.2.2.1	138050-8	4	S
38.6.2.2.2	138051-6	2	S
38.6.2.3	138052-4	3	S
38.6.2.4	138053-2	3	S
38.6.2.4.1	138054-0	4	S
38.6.2.5	138055-9	3	S
38.6.2.6	138056-7	3	S
38.6.3	138057-5	4	S
38.6.4	138058-3	3	S
38.6.5, alíneas "a", "b" e "c"	138059-1	3	S
38.6.5.1	138060-5	3	S
38.6.6	138061-3	4	S
38.6.7	138062-1	3	S
38.7.1	138104-0	2	S
38.7.2	138063-0	2	S
38.7.3, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e"	138064-8	3	S
38.7.3.1	138065-6	2	S
38.7.3.2	138105-9	2	S
38.8.1	138066-4	3	S
38.8.1.1	138067-2	3	S
38.8.2, alíneas "a", "b", "c" e "d"	138068-0	2	S
38.8.2.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e" e "f"	138069-9	2	S
38.8.3, alíneas "a", "b", "c", e "d"	138070-2	2	S
38.8.3.1, alíneas "a", "b" e "c"	138071-0	2	S
38.8.3.2 e 38.8.3.2.1	138072-9	2	S
38.8.4, alínea "a"	138073-7	3	S
38.8.4, alínea "b"	138074-5	2	S
38.8.4.1	138075-3	4	S
38.8.7	138076-1	2	S
38.8.8	138077-0	2	S
38.9.1	138078-8	2	S
38.9.10	138090-7	2	S
38.9.2	138079-6	2	S
38.9.3	138080-0	2	S
38.9.3.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f" e "g"	138081-8	2	S
38.9.3.2, alíneas "a", "b", "c" e "d"	138082-6	2	S
38.9.4	138083-4	2	S
38.9.5, alíneas "a" e "b"	138084-2	2	S
38.9.5.1	138085-0	2	S
38.9.6	138086-9	2	S

38.9.7	138087-7	1	S
38.9.8	138088-5	2	S
38.9.9	138089-3	2	S
38.10.1, alínea "a"	138106-7	2	S
38.10.1, alínea "c"	138107-5	2	S
38.10.2, alínea "a"	138091-5	2	S
38.10.2, alínea "b"	138092-3	2	S
38.10.3, alínea "a"	138093-1	2	S
38.10.3, alínea "b"	138094-0	2	S
38.10.4	138095-8	2	S
38.10.4.1	138096-6	1	S
38.10.5	138097-4	2	S
38.10.5.1, alínea "a"	138098-2	2	S
38.10.5.1, alínea "b"	138099-0	2	S
38.10.5.1, alínea "c"	138100-8	2	S
38.10.5.1.1, alíneas "a" e "b"	138101-6	2	S
38.10.6	138102-4	2	S
38.10.7, alíneas "a" e "b"	138103-2	2	S

(NR)"

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

LUIZ MARINHO



## CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO - DESONERAÇÃO PARCIAL - MP Nº 1.208, DE 27/02/24 - PRORROGAÇÃO

**O Ato do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 20, de 18/04/24, DOU de 19/04/24, prorrogou pelo período de 60 dias a vigência da Medida Provisória nº 1.208, de 27/02/24, DOU de 28/02/24 (RT 018/2024), que revogou dispositivos da Medida Provisória nº 1.202, de 28/12/23, DOU de 29/12/23 (RT 001/2024), que desonerou parcialmente a contribuição previdenciária sobre a folha de pagamento, revoga a alíquota reduzida da contribuição previdenciária aplicável a determinados Municípios e limita a compensação de créditos decorrentes de decisões judiciais transitadas em julgado. Na íntegra:**

### ATO DO PRESIDENTE DA MESA DO CONGRESSO NACIONAL Nº 20, DE 2024

O Presidente da Mesa do Congresso Nacional, cumprindo o que dispõe o § 1º do art. 10 da Resolução nº 1, de 2002-CN, faz saber que, nos termos do § 7º do art. 62 da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001, a Medida Provisória nº 1.208, de 27 de fevereiro de 2024, publicada, em Edição Extra, no Diário Oficial da União no dia 28, do mesmo mês e ano, que "Revoga dispositivos da Medida Provisória nº 1.202, de 28 de dezembro de 2023", tem sua vigência prorrogada pelo período de sessenta dias.

Congresso Nacional, em 18 de abril de 2024

SENADOR RODRIGO PACHECO  
Presidente da Mesa do Congresso Nacional