

Informativo Online

Nº 002/2024 | 18 DE JANEIRO DE 2024



Sindicato das Indústrias de Adubos e Corretivos
Agrícolas do Estado de Minas Gerais

FIEMG



FIQUE POR DENTRO

PARTICIPE DA AULA INAUGURAL DO CURSO EAD ESG FIEMG



AULA INAUGURAL ESG EAD FIEMG



JORNADA ESG: COMPETITIVIDADE COM SUSTENTABILIDADE

A partir de março de 2024 a FIEMG colocará no ar o curso EAD JORNADA ESG: Competitividade com sustentabilidade.

Venha conhecer mais sobre o curso e preparar você e sua equipe para o futuro dos negócios. Você irá aprender sobre práticas sustentáveis e a importância das empresas no desenvolvimento de um futuro melhor. Irá explorar os aspectos ambientais, sociais e de governança. O curso é de acesso flexível, aprendizagem interativa e de aplicação prática. Torne-se um agente de mudança e destaque-se em um mercado consciente.

Venha com a gente nessa primeira aula inaugural ao vivo!
30 DE JANEIRO ÀS 16:30
Evento virtual



Convidada
Aline Faria
Santos Rabelo de Azevedo
Gerente de Compliance
e Ouvidoria da FIEMG

Contato:
responsabilidadesocial@fiemg.com.br
(31) 3263-4305



[FAÇA SUA INSCRIÇÃO](#)



TRIBUTÁRIO

MONTANTE GLOBAL MÁXIMO DE CRÉDITO ACUMULADO DE ICMS A SER TRANSFERIDO/UTILIZADO EM JANEIRO DE 2024

Conforme determina o artigo 52 do Anexo III do Regulamento do ICMS/2023 a Secretaria de Estado da Fazenda deve definir até o dia 05 (cinco) de cada mês, o “Montante Global Máximo Mensal de Crédito Acumulado de ICMS que poderá ser transferido ou utilizado”.

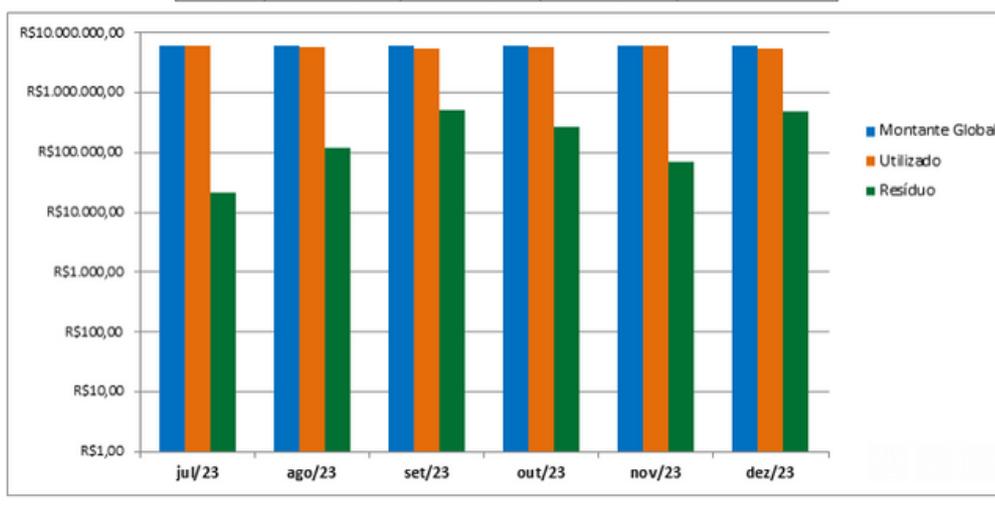
Atendendo a tal dispositivo, foi publicada a Resolução SEF nº 5.751, de 03.01.2024 - DOE MG de 04.01.2024, prevendo que o Montante Global Máximo de Crédito Acumulado de ICMS passível de transferência ou utilização, relativamente ao mês de janeiro de 2024, é de R\$ 6.000.000,00 (seis milhões de reais).

Publicado ainda o Comunicado SRE nº 01º/2024, por meio do qual o Secretário de Estado de Fazenda comunica que, no mês de dezembro de 2023, foi liberado para transferência/utilização o total de R\$ 5.520.000,00 em créditos, restando um saldo de valor residual de R\$ 480.000,00.

Para uma melhor visualização, segue, abaixo, o gráfico da evolução do Montante Global.

MONTANTE GLOBAL DE 2023/2024 - EVOLUÇÃO

Mês/Ano	Montante Global	Utilizado	Resíduo	Comunicado SRE nº
jul/23	R\$ 6.000.000,00	R\$ 5.979.035,29	R\$ 20.964,71	008/2023
ago/23	R\$ 6.000.000,00	R\$ 5.879.238,60	R\$ 120.761,40	009/2023
set/23	R\$ 6.000.000,00	R\$ 5.500.000,02	R\$ 499.999,98	010/2023
out/23	R\$ 6.000.000,00	R\$ 5.730.000,00	R\$ 270.000,00	011/2023
nov/23	R\$ 6.000.000,00	R\$ 5.930.000,00	R\$ 70.000,00	012/2023
dez/23	R\$ 6.000.000,00	R\$ 5.520.000,00	R\$ 480.000,00	01/2024



TRIBUTÁRIO**TRIBUTÁRIO ESTADOS INICIAM O ANO DE 2024 COM ELEVÇÃO DA ALÍQUOTA DE ICMS**

Estados iniciam o ano de 2024 com elevação da alíquota de ICMS

Onze estados aprovaram, no ano de 2023 e em suas respectivas Assembleias Legislativas, o aumento da alíquota do ICMS, com vigência a partir de 01 de janeiro de 2024. São eles:

Estado	Legislação	Alíquota	Vigência
Ceará	Lei n.º 18.305/2023	De 18% para 20%	01/01/2024
Paraíba	Lei n.º 12.788/2023	De 18% para 20%	01/01/2024
Pernambuco	Lei n.º 18.305/2023	De 18% para 20,5%	01/01/2024
Tocantins	Lei n.º 4.141/2023	De 18% para 20%	01/01/2024
Rondônia	Lei n.º 5.629/2023 e 5.634/2023.	De 17,5% para 19,5%	12/01/2024
Distrito Federal	Lei n.º 7.326/2023	De 18% para 20%	21/01/2024
Bahia	Lei n.º 14.629/2023	De 19% para 20,5%	07/02/2024
Maranhão	Lei n.º 12.120/2023	De 20% para 22%	19/02/2024
Paraná	Lei n.º 21.850/2023	De 19% para 19,5%	18/03/2024
Rio de Janeiro	Lei n.º 10.253/2023	De 18% para 20%	20/03/2024
Goiás	Lei n.º 22.460/2023	De 17% para 19%	01/04/2024

A exceção do Rio Grande do Norte, os demais estados mantiveram as suas alíquotas. No estado do Rio Grande do Norte a opção foi pela redução da alíquota de 20% para 18% a partir de 01 de janeiro de 2024, conforme a alteração da Lei nº 11.314/2022.

Vale destacar que, ainda há o recolhimento do Fundo de Combate à Pobreza cujo objetivo principal é minimizar a desigualdade social e contribuir com a causa de combate à pobreza e a maioria dos estados também realiza a retenção para esse fundo.



RELAÇÕES TRABALHISTAS

APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Foi publicada no D.O.U, em 22/12/2023, a Portaria no 3.872, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), dispondo sobre a aprendizagem profissional, o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP, e o Catálogo Nacional da Aprendizagem Profissional – CONAP.

Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados contratados nas funções que demandam formação profissional, ficam obrigados a contratar aprendizes. Para o cálculo da cota de aprendizagem profissional, entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime celetista.

É facultativa a contratação de aprendizes para as microempresas e as empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional nos termos do disposto no art. 430 da CLT.

Os estabelecimentos que, embora dispensados da obrigação de contratar aprendizes, decidam pela contratação, observarão todas as normas da aprendizagem profissional, inclusive o percentual máximo de 15% (quinze por cento) previsto no art. 429 da CLT, porém, estarão desobrigados do cumprimento do percentual mínimo de 5% (cinco por cento) previsto no mesmo dispositivo celetista.

A exclusão de funções que integram a base de cálculo da cota de aprendizes constitui objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

PRINCIPAIS PONTOS

1. DA MODALIDADE ALTERNATIVA DE CUMPRIMENTO DE COTA

O estabelecimento cujas peculiaridades da atividade ou do local de trabalho ensejam embaraço à realização das atividades práticas, podem requerer junto ao Ministério do Trabalho e Emprego a assinatura de Termo de Compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

O processamento do pedido de assinatura de Termo de Compromisso se dará junto à Superintendência Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego da Unidade da Federação em que o estabelecimento estiver situado.

2. DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

2.1 O Contrato de Aprendizagem Deverá Indicar Expressamente:

- a) Os termos inicial e final, necessariamente coincidentes com o prazo do curso de aprendizagem;
- b) Nome e número do curso em que o aprendiz está vinculado e matriculado, com indicação da carga horária teórica e prática e obediência aos critérios estabelecidos na regulamentação do Ministério do Trabalho e Emprego;
- c) A função, as jornadas diária e semanal, de acordo com a carga horária estabelecida no curso de aprendizagem, e o horário das atividades teóricas e práticas;
- d) A remuneração pactuada;
- e) Os dados do empregador, do aprendiz e da entidade formadora;
- f) O local de execução das atividades teóricas a práticas do curso de aprendizagem;
- g) A descrição das atividades práticas que o aprendiz desenvolverá durante o curso de aprendizagem; e
- h) O calendário de aulas teóricas e práticas do curso de aprendizagem.

CONTINUA...





RELAÇÕES TRABALHISTAS

2.2 O limite de dois anos do contrato de aprendizagem, previsto no § 3º do art. 428 da CLT, não será aplicável às pessoas com deficiência, desde que o tempo excedente seja fundamentado em aspectos relacionados à deficiência, vedada em qualquer caso a contratação de aprendiz por prazo indeterminado.

2.3 O contrato de aprendizagem deverá ser assinado pelo responsável do estabelecimento cumpridor da cota e pelo aprendiz, que será assistido por seu responsável legal, se menor de dezoito anos de idade.

2.4 O prazo contratual garantirá o cumprimento integral da carga horária das atividades teóricas e práticas do curso de aprendizagem.

2.5 A contratação indireta de aprendizes, efetuada por entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional ou pelas entidades de prática desportiva, conforme previsto no art. 431 da CLT, exige a formalização prévia de contrato ou de convênio entre o estabelecimento, que deve cumprir a cota e a entidade contratante indireta. Em tal hipótese, a entidade sem fins lucrativos ou a entidade de prática desportiva assumirá a condição de empregador, na forma simultânea ao desenvolvimento do curso de aprendizagem, cabendo-lhe:

- a) Cumprir a legislação trabalhista em sua totalidade e no que concerne à aprendizagem profissional;
- b) Informar nos sistemas eletrônicos oficiais competentes que se trata de contratação indireta, especificando a razão social e o CNPJ do estabelecimento cumpridor da cota; e
- c) Desenvolver o curso de aprendizagem constante do CNAP.

2.6 O contrato de aprendizagem será extinto nas seguintes situações:

- a) No seu termo final;
- b) Automaticamente, quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto para as pessoas com deficiência; e
- c) Antecipadamente, nas seguintes hipóteses: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, que devem ser comprovados mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade formadora, a quem cabe a sua supervisão e avaliação, após consulta ao estabelecimento no qual se realiza as atividades práticas da aprendizagem; falta disciplinar grave prevista no art. 482 da CLT (justa causa); ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, comprovada por meio de declaração do estabelecimento de ensino; a pedido do aprendiz; fechamento do estabelecimento, quando não houver a possibilidade de transferência do aprendiz sem que isso lhe gere prejuízos; morte do empregador constituído em empresa individual; e rescisão indireta.

2.7 A diminuição do quadro de pessoal da empresa não autoriza a rescisão antecipada dos contratos de aprendizagem em curso. Além disso, ao término do contrato de aprendizagem, na hipótese de continuidade do vínculo, o contrato passa a vigorar por prazo indeterminado.

CONTINUA...





RELAÇÕES TRABALHISTAS

3. DOS DIREITOS DOS APRENDIZES

3.1 Férias

O período de férias do aprendiz deverá ser definido no calendário das atividades teóricas e práticas do contrato de aprendizagem, observados alguns critérios:

- Aprendiz com idade inferior a 18 anos: Deve obrigatoriamente coincidir com um dos períodos de férias escolares.
- Aprendiz com idade igual ou superior a 18 anos: Deve coincidir preferencialmente com as férias escolares.

Além disso, ao aprendiz também é permitido o parcelamento das férias. Nos contratos de aprendizagem com prazo de dois anos de duração, é obrigatório gozo das férias adquiridas no primeiro período aquisitivo, bem como as férias coletivas serão consideradas como licença remunerada quando houver atividades teóricas na entidade formadora durante o período, quando divergirem do período de férias previsto no curso de aprendizagem ou das férias escolares, para os menores de 18 anos.

3.2 Jornada de Trabalho

Aplica-se à jornada do aprendiz, nas atividades práticas e teóricas, o disposto nos art. 66, art. 71 e art. 72 da CLT, bem como o descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas. A duração da jornada de trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias, e para os aprendizes que completaram o ensino fundamental é permitida a jornada de até oito horas diárias, desde que incluídas atividades teóricas.

São vedadas ao aprendiz a prorrogação e a compensação de jornada. Ao aprendiz também são vedadas horas extras, banco de horas e trabalho aos feriados. A fixação da jornada de trabalho será feita pelo estabelecimento em conjunto com a entidade formadora e deve respeitar a frequência à escola do aprendiz com idade inferior a 18 anos.

O teletrabalho ou trabalho remoto, quando adotado nos contratos de aprendizagem, deverá observar as regras da aprendizagem profissional, ser compatível com as atividades práticas do curso de aprendizagem e ser adotado aos empregados do setor no qual o aprendiz estiver alocado, sendo vedada a adoção dessa modalidade de trabalho exclusivamente aos aprendizes.

3.3 Remuneração

Ao aprendiz é garantido, preservada a condição mais benéfica:

- O salário mínimo hora, considerado para tal fim o valor do salário mínimo nacional;
- O salário mínimo regional fixado em lei, para os estados que adotam o piso regional; ou
- O piso da categoria previsto em instrumento normativo, quando houver previsão expressa de aplicabilidade ao aprendiz.

O aprendiz maior de 18 anos que labore em ambiente insalubre ou perigoso ou cuja jornada seja cumprida em trabalho noturno faz jus ao recebimento dos respectivos adicionais.

CONTINUA...





RELAÇÕES TRABALHISTAS

3.4 Das Licenças e Afastamentos

É assegurado à aprendiz gestante o direito à estabilidade provisória prevista na alínea "b" do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal. Ao aprendiz também é assegurada a garantia provisória de emprego acidentária. Além disso, as regras previstas na CLT para afastamento em razão de serviço militar ou outro encargo público também se aplicam aos contratos de aprendizagem.

Na hipótese de o contrato de aprendizagem alcançar o seu termo final durante o período de garantia provisória de emprego, o estabelecimento contratante promoverá um aditivo ao contrato, prorrogando-o até o último dia do período da garantia provisória, ainda que tal medida resulte em contrato superior a dois anos ou mesmo que a aprendiz alcance vinte e quatro anos.

3.5 Restrições do Contrato de Aprendizagem

Não é permitido que o aprendiz participe de eleição para dirigente sindical, nem para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes de trabalho (CIPA), por serem encargos incompatíveis com o contrato de aprendizagem.

4. DISPOSIÇÕES FINAIS

Os contratos de aprendizagem efetuados com base em cursos validados até a entrada em vigência da Portaria serão executados até o seu término, sem necessidade de adequação às novas regras.

Os cursos validados até a entrada em vigência da Portaria poderão iniciar novas turmas em até 1 (um) ano após o início da vigência desta Portaria, ou até a data de término de sua validade, devendo ser respeitado o prazo que ocorrer primeiro.

A Portaria entrará em vigor em 1o de fevereiro de 2024 e para acessá-la clique aqui.

CONTINUA...





RELAÇÕES TRABALHISTAS

SALÁRIO MÍNIMO

Foi publicado no Diário Oficial do dia 27/12/2023, o Decreto no 11.864, de 27/12/23, que fixa, a partir de 1º de janeiro de 2024, o novo valor do salário mínimo mensal em R\$ 1.412,00 (um mil, quatrocentos e doze reais).

Em relação ao salário mínimo anterior, houve um aumento correspondente a 6,97% (seis vírgula noventa e sete por cento).

A seguir a íntegra do referido Decreto:

DECRETO No 11.864, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2023

Dispõe sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2024.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei no 14.663, de 28 de agosto de 2023, DECRETA:

Art. 1º A partir de 1º de janeiro de 2024, o valor do salário mínimo será de R\$ 1.412,00 (mil quatrocentos e doze reais).

Parágrafo único. Em decorrência do disposto no caput, o valor diário do salário mínimo corresponderá a R\$ 47,07 (quarenta e sete reais e sete centavos) e o valor horário, a R\$ 6,42 (seis reais e quarenta e dois centavos).

Art. 2º Este Decreto entra em vigor em 1º de janeiro de 2024.

Brasília, 27 de dezembro de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fernando Haddad

Gustavo José de Guimarães e Souza

Carlos Roberto Lupi

Luiz Marinho



RELAÇÕES TRABALHISTAS

MULTA DE MORA - ESOCIAL

Está em vigor desde o mês de outubro de 2023, a obrigação de inserir no eSocial as informações decorrentes de decisões condenatórias ou homologatórias proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho, em substituição à GFIP.

Após a mudança nesta forma de declaração, o eSocial passou a incluir, de forma automática, a multa de mora de 20% sobre o valor das condenações e acordos trabalhistas, desde a prestação do labor.

Na prática, por erro sistêmico do eSocial, tem ocorrido que, ao se gerar a guia para o pagamento do valor liquidado pela Justiça do Trabalho, fica indevidamente configurada a mora do empregador com os recolhimentos previdenciários, que na verdade, tornaram-se exigíveis, apenas e tão somente, a partir daquele momento. Considerando o entendimento já consolidado do Tribunal Superior do Trabalho – TST, Súmula 368, item IV, de que a multa moratória referente às contribuições previdenciárias somente é devida a partir do exaurimento do prazo dado para pagamento, após a liquidação do valor devido, e se descumprida a obrigação, a Receita Federal foi instada a se manifestar.

Assim, a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, em parecer interpretativo vinculativo, datado de 27/11/23, posicionou-se no sentido de que a multa de mora só é exigível a partir do final do prazo da citação para pagamento, uma vez apurados os créditos previdenciários.

No parecer, propõe a Procuradoria, ainda, a correção do Sistema eSocial, para que seja adequado à Súmula 368 do TST, de modo que o cálculo e exigência da multa de mora se dê apenas a partir do exaurimento do prazo de citação para pagamento, se descumprida a obrigação.

Espera-se, portanto, que o ajuste do Sistema do eSocial seja feito com a urgência que o caso requer.

Quanto às empresas que, por força de erro do Sistema do eSocial, foram compelidas a recolher a multa de mora precocemente, para reaverem os valores despendidos, podem, no âmbito administrativo, solicitar a restituição no Sistema da Receita Federal ou, no âmbito judicial, ajuizar Mandado de Segurança.



SAIBA MAIS

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE CONSELHEIROS 2024 - INSCRIÇÕES ABERTAS

**PROGRAMA DE
DESENVOLVIMENTO
DE CONSELHEIROS**

**NOVA
TURMA**

**Lidere com alto impacto
e faça a diferença
no mundo empresarial.**

O IEL tem a oportunidade certa para **gestores, líderes e CEOs** que querem agir de forma estratégica nos Conselhos Empresariais.

- >> Desenvolva habilidades e conhecimentos estratégicos para atuar em Conselhos.
- >> Promova as melhores práticas de Governança Corporativa.
- >> Conheça grandes experts da área e faça parte de uma comunidade exclusiva.
- >> Impulsione a sua carreira executiva com um curso que é referência no mercado.

FAÇA SUA INSCRIÇÃO





sindacmg



sindacmg



www.sindac-mg.com.br



sindac@fiemg.com.br