

26 DE FEVEREIRO, 2025 | EDIÇÃO 05

TRABALHISTA

Empresas têm até 28 de fevereiro para preencher o Relatório de Transparência Salarial

Empresas com 100 ou mais empregados devem informar seus critérios remuneratórios e ações para promover diversidade e parentalidade compartilhada, conforme a Lei de Igualdade Salarial. O envio deve ser feito pelo Portal Emprega Brasil, na aba dos empregadores <http://www.servicos.mte.gov.br/empregador>. Os dados coletados subsidiarão o 3º Relatório de Transparência Salarial e Critérios do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Com a entrega do relatório, as empresas têm até o dia 31 de março para divulgar o resultado em suas plataformas digitais, conforme estabelece a lei. Paula Montagner, subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho do MTE, destaca que mesmo as empresas com 100 ou mais empregados que não prestarem as informações no portal devem tornar público o relatório, que estará disponível no Portal Emprega Brasil, na aba do empregador.

É importante ressaltar que as empresas devem enviar as informações para o Portal Emprega Brasil duas vezes ao ano, sempre nos meses de fevereiro e agosto. Aquelas que não divulgarem seus relatórios estarão sujeitas a multas.

Mesmo as empresas que já enviaram as informações nas duas edições de 2024 devem atualizar seus dados.

Dispensa por Justa Causa - Trabalhador com Alcoolismo

O fato de um empregado ser portador de doença grave e estigmatizante gera a presunção de dispensa discriminatória, quando seu contrato é rescindido. Essa presunção, porém, é apenas relativa, podendo ser afastada por prova em sentido contrário e não constituindo causa de estabilidade no emprego.

Com esse entendimento, a 6ª Turma de desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-PR) manteve a dispensa por justa causa aplicada a um trabalhador de Foz do Iguaçu, no Oeste do Paraná, por faltas reiteradas ao emprego. O trabalhador alegou discriminação devido à condição de alcoolismo. Já a empresa detalhou a aplicação de penalidades ao longo do contrato como forma de correção, que sem efeito resultou na justa causa. Decorrido os prazos, as partes não recorreram da decisão.

Ao analisar o recurso do trabalhador, os desembargadores entenderam que ficou devidamente comprovado no processo que a dispensa se pautou em critérios objetivos e imparciais e não guardou qualquer relação com o quadro de saúde do funcionário. A empresa também demonstrou nos autos o cumprimento dos requisitos legais para a aplicação da justa causa. Antes de rescindir o contrato, a cooperativa aplicou 56 penalidades mais brandas, como advertências verbais e por escrito, além de suspensões.

Os desembargadores ainda ponderaram que em caso de trabalhadores com quadro de alcoolismo se poderia considerar uma incapacidade civil relativa, na forma do art. 4º, II, do Código Civil, o que poderia torná-lo inimputável. Essa hipótese, porém, de acordo com os magistrados, dependeria de prévia decretação judicial e interdição. Não sendo esse o caso, o trabalhador é considerado plenamente capaz. Desse modo, havendo capacidade civil plena, o reclamante era imputável por suas condutas em relação ao contrato de trabalho, sendo lícita sua dispensa em caso de comprovada negligência e desídia.

Desta decisão depreende-se que a demissão por justa causa de um trabalhador alcoólatra depende de vários fatores, como a frequência das faltas, a gravidade da conduta e se o alcoolismo é uma doença.

No âmbito jurisprudencial, a embriaguez habitual vem sendo entendida por grande parte dos tribunais como uma enfermidade, a qual merece tratamento e acompanhamento médico antes de qualquer medida que se relacione a extinção do contrato de trabalho por justa causa.

Em relação à embriaguez no serviço, o empregador, exercendo seu poder fiscalizador, poderá adotar penas mais severas face ao empregado faltoso, ao se verificar a falta de interesse por parte deste para a manutenção de contrato de trabalho firmado. Assim, observa-se que o intuito da lei é o de evitar que o trabalhador tenha suas habilidades laborais comprometidas, protegendo assim empregador e sociedade de atos lesivos passíveis de se ocorrer.

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Novas Regras para Admissão de Recurso de Revista entram em vigor

A partir da segunda-feira (24.02.2025), entram em vigor as novas regras aprovadas pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho a respeito do recurso cabível contra decisão de Tribunal Regional do Trabalho (TRT) que negar seguimento a recurso de revista. As mudanças valem para os casos em que o acórdão questionado no recurso de revista estiver fundamentado em precedentes qualificados, como Incidentes de Recursos Repetitivos (IRR), Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) e Incidentes de Assunção de Competência (IAC).

Simple Nacional - Ingresso de diretor de sociedade anônima ao quadro societário da pessoa jurídica impede adesão ao regime

A Solução de Consulta COSIT nº 6/2025 esclareceu que o ingresso de diretor de sociedade anônima no quadro societário da pessoa jurídica veda a sua adesão ao Simple Nacional, desde que, no ano-calendário imediatamente anterior ou no ano-calendário em curso, a receita bruta global seja superior a R\$ 4.800.000,00 no mercado interno ou superior ao mesmo limite em exportação para o exterior.

(Solução de Consulta COSIT nº 6/2025 - DOU 1 de 18.02.2025)

DCTFWeb - Contribuintes ganham mais tempo para entregar a DCTFWeb

A Receita Federal por meio da Instrução Normativa nº 2.248 de 07 de fevereiro de 2025 alterou o prazo de envio da DCTFWeb para o último dia útil do mês seguinte à ocorrência dos fatos geradores dos tributos nela informados. A medida decorre de demanda da sociedade que solicita maior prazo para apuração dos tributos, especialmente do Imposto de Renda das Pessoas Jurídicas e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido, cujo prazo de pagamento passa a coincidir com o prazo de entrega da declaração.

Excepcionalmente, o prazo de entrega da declaração relativa aos fatos geradores que ocorreram no mês de janeiro de 2025 será prorrogado para o último útil do mês de março de 2025. Essa medida oferece mais tempo para a organização e consolidação das informações necessárias para preparação do Módulo de Inclusão de Tributos - MIT.

Mesmo com a prorrogação do prazo de entrega, o contribuinte que desejar já poderá preparar o MIT e encerrá-lo, consolidando com as apurações do eSocial e/ou da EFD-Reinf no portal da DCTFWeb, inclusive com a geração de DARF na própria declaração.

Caso necessário, o DARF pode ser gerado por meio do sistema Sicalcweb, disponível no site da RFB - [SICALC](#).

O MIT deve estar disponível para utilização no dia 15 de fevereiro, com link de acesso na própria DCTFWeb, no Portal do eCAC da RFB.

É importante salientar que a prorrogação é exclusiva para o envio da DCTFWeb, não havendo nenhuma alteração no prazo de vencimento dos tributos que nela serão informados.

- PARCEIROS INSTITUCIONAIS OURO -



- PARCEIROS INSTITUCIONAIS BRONZE -

