

Informativo Online

Nº 16/2026 | 09 DE JULHO DE 2026



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

FIEMG



FIQUE POR DENTRO

CONVITE | LIVE NOTA FISCAL FÁCIL: ASPECTOS PRÁTICOS E ORIENTAÇÕES PARA UTILIZAÇÃO

**Tributário
em Foco¹**

EVENTO 04/2026

PALESTRA GRATUITA

Nota Fiscal Fácil: aspectos práticos e orientações para utilização

Participe deste encontro para esclarecer dúvidas acerca da utilização prática e dos procedimentos relacionados à emissão simplificada de documentos fiscais.

MARQUE NA SUA AGENDA

14 . 07 . 2026 09:00H

Canal do Youtube da FIEMG



PALESTRANTE

Renato Oliveira Delucca

Diretor de Cadastros, Atendimento e Documentos Fiscais da Secretaria de Estado de Fazenda de Minas Gerais (SEF-MG)

Realização: **FIEMG**



FIEMG



TRIBUTÁRIO

ANM PUBLICA NOVA REGULAMENTAÇÃO DA CFEM

A Agência Nacional de Mineração (ANM) publicou a Resolução nº 241/2026, estabelecendo uma nova regulamentação para emissão e recolhimento da Compensação Financeira pela Exploração de Recursos Minerais (CFEM).

A norma entra em vigor em 7 de julho de 2026 e substitui a Portaria DNPM nº 311/2005, modernizando os procedimentos relacionados à arrecadação da CFEM e ampliando o conjunto de informações que passam a integrar sua gestão.

Entre as principais mudanças estão a emissão obrigatória das guias pela Plataforma de Gestão de Recursos Minerais (PGRM), novos requisitos de autenticação via Gov.br, regras para os meios de pagamento e a obrigatoriedade de prestação de informações logísticas e de infraestrutura.

A nova regulamentação reforça mecanismos de controle sobre as informações declaradas e amplia a importância da organização dos dados utilizados na apuração da CFEM.

Entre as principais alterações estão:

- emissão obrigatória das guias pela PGRM;
- autenticação via Gov.br (níveis Prata ou Ouro);
- consolidação das regras de arrecadação, atualização monetária, juros e multa;
- obrigatoriedade de informar estruturas logísticas e de infraestrutura utilizadas na operação mineral;
- reforço da responsabilidade dos titulares pelas informações prestadas à ANM.

Com a entrada em vigor da resolução, empresas e consultorias devem revisar seus procedimentos internos para garantir que os responsáveis possuam acesso adequado à PGRM, validar as informações utilizadas na apuração da CFEM e verificar se os dados relacionados à infraestrutura e logística dos empreendimentos estão atualizados e compatíveis com as novas exigências.

Além disso, a nova regulamentação representa uma mudança importante na forma como a ANM passa a gerir a CFEM, fortalecendo a governança das informações utilizadas na arrecadação e na distribuição da compensação financeira.

Fonte: Abracal





RELAÇÕES TRABALHISTAS

SUSPENSÃO DAS PENALIDADES SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS

O Supremo Tribunal Federal suspendeu por 90 dias a aplicação de penalidades às empresas, em razão de eventual descumprimento da NR 01, no que se refere aos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

O Ministro André Mendonça, **deferiu parcialmente medida cautelar** em ação movida pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN), que ainda precisa passar pela aprovação de todos os Ministros do STF.

A FIEMG ingressou com pedido de *amicus curiae* para participar das discussões relativas a esta ação, e aguarda deferimento.

IMPACTOS PARA AS EMPRESAS

Com a decisão judicial, as empresas passam a contar com as seguintes garantias temporárias:

- **Suspensão de Penalidades:** Ficam **vedadas** a aplicação de multas, lavratura de autos de infração ou interdições baseadas exclusivamente no descumprimento das exigências de riscos psicossociais da NR 01.
- **Proibição de Interdições:** Órgãos de fiscalização **não podem interditar** frentes de trabalho ou estabelecimentos sob o argumento de descumprimento destes critérios específicos
- **Nulidade de Autos de Infração:** Novos autos de infração lavrados com base nos trechos suspensos da NR 01 **não possuem validade jurídica** enquanto durar a decisão.
- **Prazo de Proteção da Medida:** Esta suspensão tem validade inicial de **90 dias**, ou seja, **até 24/09/2026**, período em que o poder de punição do Estado sobre este tema está paralisado.

CRONOGRAMA E PRÓXIMOS PASSOS

- **Discussão Técnica:** No prazo de **90 dias**, haverá discussão da matéria entre as partes envolvidas para definir **critérios mais claros e objetivos** sobre a identificação de riscos no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos).
- **Julgamento no Plenário:** Agendado julgamento virtual para **07/08/2026 a 18/08/2026** para o Plenário do STF referendar a decisão do Relator

RECOMENDAÇÕES PRÁTICAS

- **Mantenha o Cuidado:** A liminar **NÃO** extingue a norma, apenas retira o seu poder de punição imediata. Na prática, as empresas ganham segurança jurídica para não serem autuadas por exigências consideradas vagas ou subjetivas relacionadas aos riscos psicossociais.
- **Documentação:** Mantenha seus programas de saúde ocupacional **atualizados** conforme as demais exigências da NR 01.
- **Fiscalizações:** Caso receba uma autuação baseada em riscos psicossociais, **acione imediatamente** seu departamento jurídico ou seu Sindicato Patronal.

A Gerência de Assuntos Trabalhistas permanece à disposição para esclarecimentos através do e-mail grt@fiemg.com.br.





RELAÇÕES TRABALHISTAS

NR 01: O EQUÍVOCO DE INCLUSÃO DO ASSÉDIO NO PGR

A nova redação da **Norma Regulamentadora nº 01 (NR 01)**, ao estabelecer diretrizes para o **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, reforçou a necessidade de identificação, avaliação e controle de riscos ocupacionais no ambiente de trabalho, conferindo destaque aos **fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho (FRPRT)**.

Nesse contexto, tem ganhado espaço a **interpretação equivocada** de que o assédio moral, o assédio sexual e outras formas de violência no trabalho devem ser tratados como riscos ocupacionais e, portanto, inseridos no PGR das empresas. Essa visão, embora bem-intencionada do ponto de vista da proteção ao trabalhador, ignora a natureza distinta dos institutos e **desvirtua** a metodologia de gerenciamento de riscos ocupacionais estabelecida pela NR 01.

O **assédio** é uma realidade grave, que exige enfrentamento firme, **mas não se enquadra** no conceito de risco ocupacional estabelecido pela NR 01. Sua inclusão no PGR **compromete** a coerência e a eficácia do próprio sistema de gestão de riscos.

O presente Informe tem por objetivo **esclarecer** — à luz da técnica, da legislação e da doutrina — porque essa exigência é descabida, e qual a **correta alocação** do tratamento do assédio e da violência laboral dentro das organizações.

NATUREZA DOS RISCOS OCUPACIONAIS E O LIMITE METODOLÓGICO DO PGR

A NR 01 delimita o escopo dos riscos ocupacionais como aqueles decorrentes de agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos, além dos fatores psicossociais que, **de forma objetiva**, estejam relacionados à **organização e às condições de trabalho**. O conceito de perigo ou fator de risco apresentado na NR 01 refere-se a um elemento ou situação com **potencial** de causar lesões ou agravos à saúde.

O PGR é um **instrumento técnico-gerencial** que se apoia em metodologias consolidadas de engenharia de segurança. Para cada perigo identificado, exige-se uma avaliação que mensure, com o máximo de objetividade possível, a **probabilidade de ocorrência e a severidade do dano potencial**. Essa avaliação se dá por meio de matrizes que combinam grandezas físicas (concentração, nível de pressão sonora, força, carga) ou parâmetros qualitativos descritos em normas técnicas (ergonomia, exposição a calor, etc.).

Para cada **perigo identificado**, deve-se avaliar o **nível de risco ocupacional**, o que pressupõe a existência de uma condição de trabalho objetivamente identificável, cuja ocorrência possa ser estimada e gerida por meio de medidas preventivas.

Portanto, a gestão de riscos ocupacionais presume que o perigo decorre de características do ambiente, do equipamento ou do processo de trabalho — não da **mera conduta individual** de uma pessoa contra outra.

A ALOCAÇÃO CORRETA DO TRATAMENTO DO ASSÉDIO

O assédio pode ser definido como uma conduta abusiva e reiterada, que viola a dignidade do trabalhador e compromete sua integridade psíquica. Sua **natureza é jurídico-comportamental**, e não técnico-operacional: decorre de ações humanas intencionais, em desacordo com deveres legais e éticos.





RELAÇÕES TRABALHISTAS

O **assédio moral** (reiteração de condutas abusivas com intenção de desestabilizar emocionalmente) e o **assédio sexual** (conduta de natureza libidinosa, com ou sem hierarquia) são **desvios de conduta** que fogem completamente a qualquer parâmetro de mensuração por matriz de risco técnico.

Não há unidade de medida para a **"probabilidade de uma pessoa cometer assédio"** nem **"severidade do dano"** que possa ser preenchida por um engenheiro de segurança durante o levantamento de perigos. O que existe é um ato ilícito, doloso ou culposos, a ser apurado com garantias processuais, e não um fator de risco a ser gerido por meio de equipamentos ou procedimentos de engenharia.

Além disso, a **Lei 14.457/2022** instituiu o Programa Emprega + Mulheres e trouxe disposições específicas para prevenção e enfrentamento do assédio sexual e da violência no trabalho. Uma delas, inclusive, determina que as empresas com **CIPA** deverão adotar medidas de prevenção ao assédio, tais como:

- Inclusão de **regras de conduta** no regimento interno da CIPA;
- Realização de **treinamentos periódicos**;
- Disponibilização de **canais de denúncia** sigilosos e imparciais;
- Procedimentos para **apuração** de denúncias.

Observe-se que a lei **não inseriu** essas obrigações no PGR. Ela as alocou no **âmbito da CIPA**, da **gestão de pessoas** e de **programas de compliance**, reconhecendo a **natureza ético-disciplinar** do assédio, e não técnico-ocupacional.

Essa distinção não é meramente conceitual; ela possui implicações práticas relevantes. O PGR é um instrumento de **natureza preventiva**, fundamentado em técnicas consolidadas de **identificação de perigos**, análise de probabilidade e severidade e implementação de controles. Ao se buscar incluir o assédio nesse sistema, introduz-se um elemento alheio à sua lógica metodológica, deslocando o programa de sua finalidade original e fragilizando a sua aplicação.

QUADRO COMPARATIVO: RISCOS OCUPACIONAIS × CONDUTAS COMPORTAMENTAIS

Critério	Riscos Ocupacionais (NR 01 / PGR)	Condutas Comportamentais / Éticas
Natureza da ameaça	Física, química, biológica, ergonômica, mecânica ou psicossocial (decorrente do processo produtivo).	Ético-disciplinar, interpessoal, decorrente de conduta dolosa ou culposa do agente.
Metodologia de Avaliação	Identificação de perigos + Avaliação de riscos (matriz de probabilidade e gravidade, com parâmetros objetivos).	Análise de desvio de conduta, depoimentos, provas documentais, sindicância/canal de denúncias.
Ferramentas de Controle	Medidas de engenharia, administrativas (treinamento, procedimentos) e EPIs.	Código de conduta, canal de denúncias, treinamentos éticos, políticas de prevenção e apuração.
Setor Responsável	Saúde e Segurança do Trabalho (SST) — engenheiros, médicos, técnicos.	Recursos Humanos, Compliance, Jurídico.
Nexo de Causalidade	Direto: exposição ao perigo → danos à saúde (ex.: ruído → perda auditiva).	Indireto e mediato: conduta individual → violação de deveres éticos → dano extrapatrimonial.



RELAÇÕES TRABALHISTAS

ORIENTAÇÕES PRÁTICAS DE GESTÃO

Recomendamos às empresas que adotem uma abordagem integrada, mantendo a separação metodológica entre riscos ocupacionais e condutas comportamentais, como, por exemplo:

- **PGR** focado em **riscos ocupacionais** previstos cientificamente na **engenharia de segurança e na medicina do trabalho**. Os **FRPRT** devem ser tratados apenas quando decorrentes de **fatores organizacionais** objetivos e não de condutas individuais ilícitas.
- Implementação e fortalecimento do **Canal de Denúncias** independente e sigiloso, conforme exige a Lei 14.457/2022, garantindo anonimato ao denunciante e tratamento imparcial das apurações.
- Divulgação e atualização de **Código de Conduta Ética**, com **definição clara** do que constitui assédio moral, assédio sexual e violência no trabalho, além das consequências disciplinares.
- **Capacitação periódica** de gestores e empregados sobre respeito mútuo, identificação de condutas ilícitas e procedimentos de denúncia.

CONCLUSÃO

A inclusão do assédio moral e sexual no PGR constitui um **desvirtuamento técnico e jurídico**. O PGR é instrumento de engenharia e medicina do trabalho, voltado a **riscos objetivos mensuráveis**. O assédio é **desvio de conduta ético-disciplinar**, cujo tratamento deve dar-se por meio de canais de denúncia, códigos de conduta, treinamentos e procedimentos apuratórios

Além disso, **não há** metodologia consolidada que permita tratar o assédio como risco ocupacional nos moldes exigidos pela NR 01, especialmente no que se refere à mensuração objetiva de severidade e probabilidade. Essa ausência de objetividade tende a gerar **insegurança jurídica** e dificuldades operacionais, ampliando, de forma difusa, as responsabilidades empresariais sem oferecer instrumentos eficazes de gestão ou prevenção.

✦ ORIENTAÇÃO IMPORTANTE ÀS EMPRESAS

O Sesi disponibiliza cursos gratuitos e 100% online de saúde e segurança para auxiliar as empresas. São formações rápidas, com certificado e conteúdos atualizados.

Já são mais de 20 cursos disponíveis, dentre eles **NOÇÕES BÁSICAS SOBRE GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS** em atendimento ao novo texto da NR 01.

Basta realizar a inscrição por meio da plataforma Sympla, pelo link abaixo:

[SESI Vida - Capacitações Gratuitas em Saúde e Segurança](#)

A Gerência de Assuntos Trabalhistas permanece à disposição para esclarecimentos através do e-mail grt@fiemg.com.br.



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE ADUBOS
E CORRETIVOS AGRÍCOLAS DO ESTADO
DE MINAS GERAIS



sindacmg



sindacmg



www.sindac-mg.com.br



sindac@fiemg.com.br

FIEMG

(31) 3282-7888

AV. DO CONTORNO, 4.456 | 6º ANDAR - FUNCIONÁRIOS - BELO HORIZONTE | MG - CEP 30.110-028