

Informativo Online

Nº 17/2026 | 16 DE JULHO DE 2026



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

FIEMG



FIQUE POR DENTRO

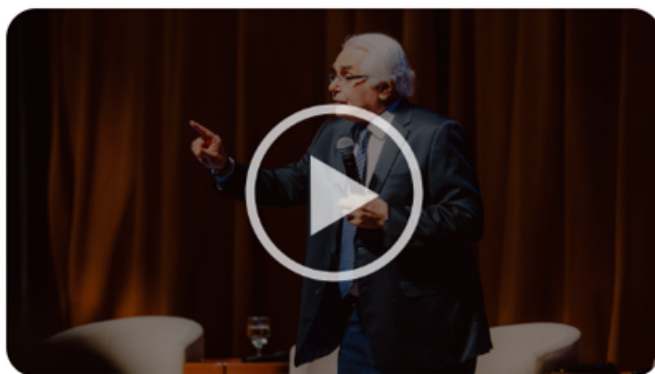
DESVENDANDO A NR-1: ASSISTA À SÉRIE ESPECIAL

Desvendando a NR-1:
assista à série especial



Desvendando a NR-1: Exigências reais, impactos e armadilhas

Debates diferentes de tudo que vem sendo dito sobre a norma.



A **atualização da NR-1** ampliou as discussões sobre riscos psicossociais no trabalho e trouxe dúvidas para as empresas.

Para contribuir com esse debate, a FIEMG reuniu especialistas em uma série de sete vídeos com informações técnicas sobre as exigências reais, os impactos e os principais desafios relacionados à norma.

Um conteúdo para apoiar decisões mais seguras e uma atuação responsável.

CLIQUE AQUI

Apoio:



FIEMG



TRIBUTÁRIO

RECEITA FEDERAL PUBLICA EDITAIS DE TRANSAÇÃO TRIBUTÁRIA PARA DÉBITOS EM CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

A Receita Federal do Brasil (RFB) publicou, no Diário Oficial da União desta quarta-feira (15.07.2026), os Editais de Transação nº 9 e nº 10, que instituem novas oportunidades de transação por adesão para a regularização de créditos tributários em contencioso administrativo fiscal, com condições diferenciadas de pagamento para contribuintes que possuam débitos em discussão administrativa.

O **Edital de Transação RFB nº 9/2026** é destinado às pessoas físicas e jurídicas com créditos tributários em contencioso administrativo de até R\$ 50 milhões por processo. A modalidade prevê parcelamento dos débitos, concessão de descontos sobre multas, juros e encargos legais para créditos classificados como irrecuperáveis ou de difícil recuperação e possibilidade de utilização de créditos de prejuízo fiscal do IRPJ e de base de cálculo negativa da CSLL para amortização da dívida, observados os requisitos previstos no edital.

Já o **Edital de Transação RFB nº 10/2026** disciplina a transação de créditos tributários de pequeno valor, voltada às pessoas físicas, microempreendedores individuais (MEI), empresários individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, para débitos em contencioso administrativo cujo valor da controvérsia não ultrapasse 60 salários-mínimos.

Em ambas as modalidades, a adesão poderá ser realizada até **30 de outubro de 2026**, exclusivamente por meio do Portal de Serviços da Receita Federal. A formalização da transação implica a desistência das impugnações e recursos relativos aos débitos incluídos no acordo, bem como a confissão irrevogável da dívida. Os editais também estabelecem as hipóteses de rescisão da transação, incluindo o inadimplemento das parcelas e o descumprimento das obrigações assumidas pelo contribuinte.

A publicação dos editais de transação integra a política de solução consensual de litígios tributários prevista na Lei nº 13.988/2020 e regulamentada, no âmbito da Receita Federal, pela Portaria RFB nº 555/2025, oferecendo alternativas para a regularização de débitos ainda em discussão administrativa antes de sua inscrição em dívida ativa.

Mais informações e esclarecimentos podem ser solicitados pelos sindicatos e indústrias à Gerência tributária, pelo telefone (31) 3263-4378 ou pelo e-mail tributário@fiemg.com.br.

[Edital de Transação RFB nº 9/2026](#)

[Edital de Transação RFB nº 10/2026](#)





RELAÇÕES TRABALHISTAS

ERRATA - 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.

O GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

A NR 01 determina que o **gerenciamento de riscos ocupacionais** deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao 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**. A organização deve selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam adequadas ao risco ou circunstância em avaliação.

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.

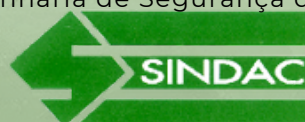
Portanto, o gerenciamento de riscos é um **processo** contínuo e sistemático de identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos ocupacionais de uma organização.

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.

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.

O que existe é um **ato ilícito**, doloso ou culposo, a ser apurado com garantias processuais, e não um fator de risco a ser gerido por meio de procedimentos de Engenharia de Segurança do Trabalho.





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.

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:

- O **PGR** deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos. 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.

ATENÇÃO

Recomendamos que as três últimas ações sejam incluídas no Plano de Ação do PGR **APENAS** quando constituírem medidas de prevenção definidas para controlar algum **fator de risco psicossocial relacionado ao trabalho (FRPRT)** registrado no Inventário de Riscos do programa.

CONCLUSÃO

A inclusão do assédio moral e sexual no PGR constitui um **desvirtuamento técnico e jurídico**. O PGR é um programa de gerenciamento de risco de responsabilidade da organização. 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:

[CLIQUE AQUI](#)



FIEMG



SAIBA MAIS

CAPACITAÇÃO SOBRE REFORMA TRIBUTÁRIA - EFEITOS PRÁTICOS TRAZIDOS PARA O COMÉRCIO EXTERIOR



A Capacitação tem como objetivo ajudar os participantes a compreender os principais impactos da Reforma Tributária nas operações empresariais e de comércio exterior, apresentando as mudanças trazidas pelo novo modelo tributário, o período de transição, os regimes diferenciados, o funcionamento do Split Payment e as novas regras de créditos e ressarcimento. Também buscará orientar as empresas sobre os próximos passos necessários para adequação aos novos procedimentos, apoiando a tomada de decisões e o planejamento estratégico diante desse novo cenário fiscal.



21 e 22 de julho



14h às 17h

Horário de Brasília

TRANSMISSÃO VIA TEAMS

Programação

- Mudanças trazidas pela Reforma Tributária
- Período de transição
- Regimes diferenciados
- Split Payment
- Regras de créditos e ressarcimento
- Próximos passos – o que fazer?

INSCREVA-SE



INVESTIMENTO

R\$ 240,00 – Público Geral

DESCONTO para mais de 3 Funcionários da empresa ou Estudantes da mesma Instituição



FORMA DE PAGAMENTO - SYMPLA

- Boleto bancário, Cartão de Crédito ou Pix;
- Boleto bancário até 05 dias úteis antes do evento;

Após inscrição, receberá Link para pagamento.



(31) 3263-4726



consultoriacin@fiemg.com.br

FIEA FIEAM FIEB FIEC FIEG FIER FIEPE FIBRA FIERN FIEMS
FIEPA FIEPB FIEMT FIEMA FIETO FIERGS FINDES FIEMG

[CLIQUE AQUI](#)



FIEMG

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