

Informes

E-BOOK PRINCIPAIS MUDANÇAS TRABALHISTAS (RH E DP) EM 2025



Insta: @voadv

www.voadv.com.br


Valéria Oliveira
& Associados
ADVOCACIA CORPORATIVA

STJ Pacífica: Remuneração de Aprendizizes

Entenda a decisão que muda o cálculo das contribuições sociais sobre a folha de pagamento.

A Questão Central e a Decisão Final

A remuneração do aprendiz deve ser base para contribuições sociais?



Decisão Unânime do STJ:

SIM!

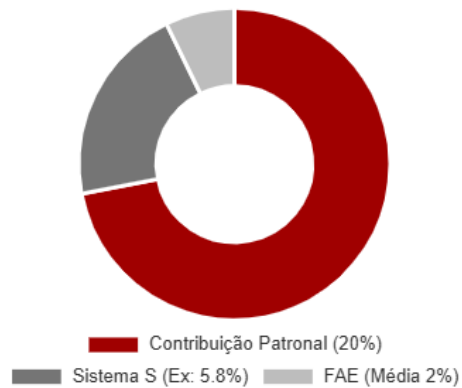
O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, garantindo todos os direitos previdenciários.

Impacto Direto nas Contribuições

A decisão do STJ estabelece que a remuneração dos aprendizes deve ser incluída na base de cálculo de todas as contribuições sociais patronais. Isso representa um custo adicional que precisa ser corretamente contabilizado pelas empresas. O gráfico ao lado ilustra a composição dessas novas obrigações.

- ✓ **Contribuição Patronal (CPP):** Alíquota geral de 20% sobre a folha.
- ✓ **FAE:** Alíquota variável de 1% a 3% conforme o risco da atividade.
- ✓ **Terceiros (Sistema S):** Contribuições para entidades como SESI, SENAI, etc.

Composição das Contribuições



Plano de Ação para Empresas



1. Revisão Imediata

Verifique se as contribuições integrais (CPP + FAE + Terceiros) estão sendo calculadas sobre a remuneração de todos os aprendizes.



2. Regularização

Avalie a necessidade de regularizar pagamentos passados para mitigar riscos de autuação pela Receita Federal.



3. Planejamento

Incorpore o custo total correto da mão de obra do aprendiz no planejamento financeiro e orçamentário da empresa.

Segurança Jurídica para o Futuro

A decisão do STJ encerra um longo período de incerteza, estabelecendo um padrão claro para as obrigações das empresas que investem na formação de jovens profissionais através da Lei da Aprendizagem.

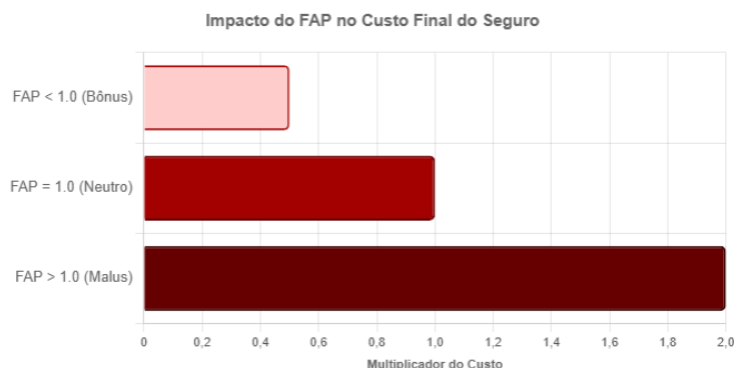


FAP 2025: Sua Empresa Está Preparada para 2026?

Um guia visual sobre o Fator Acidentário de Prevenção e seu impacto estratégico.

O Que é o FAP e Como Ele Impacta Sua Empresa?

O Fator Acidentário de Prevenção (FAP) é um multiplicador aplicado sobre a alíquota do Seguro contra Acidentes do Trabalho (SAT). Ele varia de 0,5 a 2,0 e premia ou penaliza as empresas com base no seu histórico de acidentalidade. Um FAP bem gerenciado pode reduzir significativamente os custos previdenciários.



O gráfico ilustra como o valor do FAP afeta diretamente o custo do SAT. Um FAP abaixo de 1,0 gera bônus (redução de custo), enquanto um valor acima de 1,0 resulta em ônus (aumento de custo).

Cronograma Essencial: Datas que Você Não Pode Perder

O processo do FAP segue um cronograma rigoroso. Perder um prazo pode significar a aceitação de um cálculo desfavorável e custos mais altos em 2026. Acompanhe as etapas-chave abaixo.

Período de Análise

2023 - 2024

Os dados de acidentalidade e as medidas de segurança implementadas nestes dois anos formam a base de cálculo do FAP que será aplicado em 2026.

Disponibilização do FAP 2025

30 de Setembro de 2025

A consulta do FAP da sua empresa estará disponível nos portais da Previdência Social e da Receita Federal. O acesso é feito com a senha da empresa.

Período de Contestação

1 a 30 de Novembro de 2025

Se houver divergências nos dados apresentados, este é o único período para contestar o cálculo. O processo é exclusivamente eletrônico.

Vigência do FAP

Ano de 2026

O FAP calculado em 2025 impactará diretamente os custos da sua empresa durante todo o ano de 2026.



Seu Plano de Ação Estratégico

A passividade não é uma opção. Seguir um processo claro de verificação e ação é fundamental para garantir que sua empresa pague o valor justo. Este fluxograma simplifica as etapas essenciais.

1. Acessar e Analisar

A partir de 30/09, acesse o portal e revise detalhadamente os dados que compõem o cálculo.



2. Os Dados Estão Corretos?

Compare os insumos do cálculo com os registros internos da sua empresa (acidentes, CATs, nexos, etc.).



SIM

Ótimo! Monitore e continue investindo em prevenção para os próximos ciclos.



NÃO

Inicie o processo de contestação eletrônica imediatamente. O prazo final é 30/11.

Mais que Compliance, uma Vantagem Competitiva

A gestão proativa do FAP transcende a obrigação legal. É uma ferramenta poderosa para a gestão de custos, refletindo o compromisso da sua empresa com a saúde e segurança no trabalho. Uma boa nota no FAP não apenas economiza dinheiro, mas também fortalece a imagem da marca e melhora o ambiente de trabalho.

Sua empresa já tem uma estratégia definida para 2026?



Direito do Trabalho e DP 2025

A Nova Era do Compliance Digital e da Saúde Ocupacional

O Novo Cenário Legislativo: CLT e NRs

Em 2025, a legislação trabalhista se aprofunda em temas sociais e digitais. As empresas precisam se adaptar a novas obrigações que vão da saúde mental dos colaboradores à transparência salarial, exigindo uma revisão completa dos processos internos do DP.

NR-1: Riscos Psicossociais

A partir de **Maio/2025**, o PGR deve, obrigatoriamente, incluir a avaliação de riscos como estresse, assédio e metas excessivas. A saúde mental agora é, oficialmente, um risco ocupacional a ser gerenciado.

Impacto: Integração formal dos dados de saúde mental no eSocial (SST) e implementação de medidas preventivas.

Trabalho em Domingos e Feriados

A partir de **Julho/2025**, a autorização individual para trabalho nestes dias é extinta. A permissão passa a depender exclusivamente de **Convenção Coletiva (CCT) ou Acordo Coletivo (ACT)**.

Impacto: Necessidade de negociação imediata com sindicatos, especialmente para setores não essenciais.

Equidade e Igualdade Salarial

A Lei nº 14.611/2023 exige que empresas com 100 ou mais empregados publiquem relatórios semestrais de transparência salarial e criem planos de ação para corrigir disparidades.

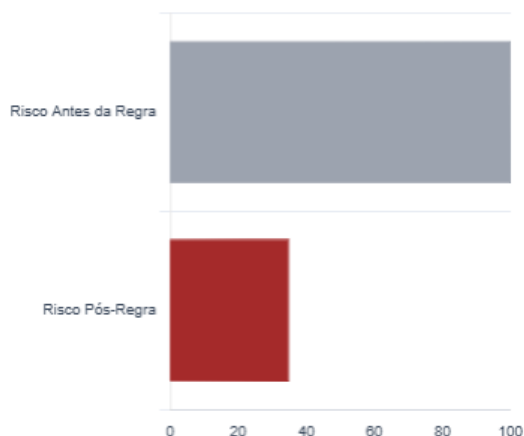
Risco: Multa de 10 vezes o novo salário devido em caso de discriminação, além de danos morais.

Tendências no Poder Judiciário

As decisões do STF e TST buscam consolidar a segurança jurídica pós-reforma trabalhista. O foco está em limitar riscos inesperados para as empresas e definir os limites de novas formas de contratação.

Risco de Condenação: Antes vs. Agora

O STF tem reforçado que a condenação deve se limitar ao valor exato pedido na ação, reduzindo a imprevisibilidade de processos com pedidos genéricos.



O Futuro da "Pejotização"

O STF suspendeu todos os processos sobre o tema e irá decidir os limites constitucionais para a contratação via Pessoa Jurídica, diferenciando autonomia legítima de fraude.



Contrato de Prestação de Serviços (PJ)

Cenário 1: Autonomia Legítima

STF definirá critérios claros.

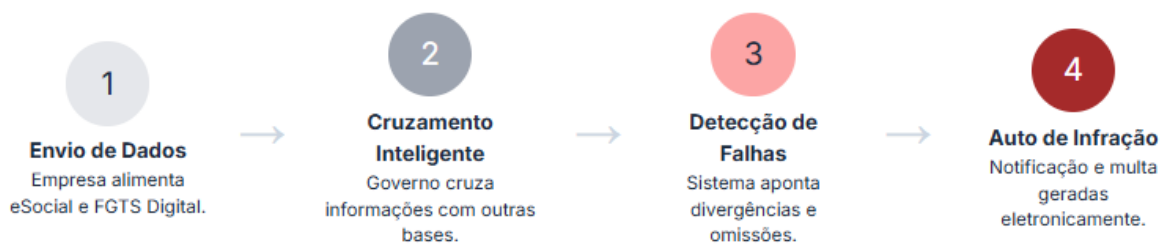
Cenário 2: Fraude (Vínculo)

Reconhecimento de relação de emprego.



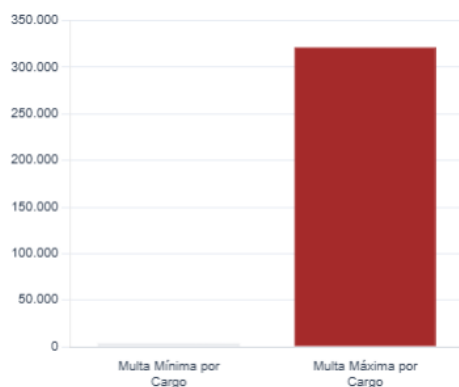
A Revolução da Fiscalização Digital

A fiscalização do MTE e MPT tornou-se preditiva e remota. O cruzamento automatizado de dados do eSocial, FGTS Digital e Receita Federal permite a identificação de inconsistências em tempo real, resultando em autos de infração eletrônicos.



Valores de Multas por Descumprimento de Cotas

A fiscalização do MTE utiliza o eSocial para autuar imediatamente empresas que não cumprem as cotas para PCD e Aprendizizes. Os valores são por cargo não preenchido.



Consequências no MPT

Irregularidades graves, especialmente em SST e discriminação, podem levar a ações do Ministério Público do Trabalho.

- Ações Cíveis Públicas (ACP):** Buscam a regularização e podem resultar em condenações por dano moral coletivo.
- Termos de Ajuste de Conduta (TAC):** Acordos para que a empresa corrija as falhas, sob pena de multas pesadas.

Roteiro Estratégico do DP para 2025/2026

Para navegar neste novo cenário, o DP deve adotar uma postura proativa, focada em dados, saúde e negociação. A precisão da informação é a maior defesa da empresa.

Palavras-Chave: Inclusão, Equidade, Saúde, Dados Digitais e Compliance.

✓ Compliance Contínuo

Investir em treinamento e revisão de processos para garantir 100% de precisão nos dados enviados ao eSocial/FGTS Digital.

✓ Gestão da Saúde Mental

Integrar formalmente a avaliação de riscos psicossociais no PGR e PCMSO da empresa.

✓ Foco em Negociação Coletiva

Manter comunicação estratégica com sindicatos para firmar CCT/ACT, especialmente para trabalho em domingos e jornada 12x36.

✓ Sincronização de Sistemas

Garantir que o sistema de ponto eletrônico seja um espelho exato da folha de pagamento e dos dados enviados ao governo.



Fontes de Informação e Referências Legais

- ****Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):**** Referência base para jornada, férias e teletrabalho.
- ****Norma Regulamentadora (NR-1):**** Atualização sobre a obrigatoriedade de incluir Riscos Psicossociais no PGR.
- ****Portaria nº 3.665/2023:**** Restrição e regulamentação do trabalho em domingos e feriados (CCT/ACT).
- ****Lei nº 14.611/2023:**** Exigências de Transparência e Igualdade Salarial entre gêneros.
- ****Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) - Lei nº 13.709/2018:**** Requisitos para o tratamento de dados do trabalhador.
- ****Portaria Interministerial MTP/ME Nº 23/2025:**** Estabelece valores atualizados das multas por descumprimento de Cotas (PCD e Aprendiz).
- ****Precedentes e Julgamentos:**** Tendências jurisprudenciais do STF (limitação da condenação e "pejotização") e do TST.
- ****Sistemas de Fiscalização:**** eSocial e FGTS Digital.

**CONTE COM UMA EQUIPE ESPECIALIZADA PARA
AFASTAR OS RISCOS EMPRESARIAIS E
CONTRIBUIR PARA SEGURANÇA OPERACIONAL
E JURÍDICA DE SUA EMPRESA.**

DÚVIDAS? CONTE CONOSCO
e-mail: contato@valeriaoliveira.adv.br
Fone: 71 99640 7019

