



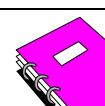
Legislação



Consultoria



Assessoria



Informativos



Treinamento



Auditoria



Pesquisa



Confiança

## Relatório Trabalhista

Nº 045

06/06/2025

### Sumário:

- PROGRAMA 50+ - MERCADO DE TRABALHO ALTERNATIVO - UM NOVO OLHAR
- DCTF - PROGRAMA GERADOR DA DECLARAÇÃO DE DÉBITOS E CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS FEDERAIS - PGD - VERSÃO 3.8
- PIS E PASEP - ENCERRAMENTO DAS CONTAS - PRAZO DE ATÉ 5 ANOS - ALTERAÇÃO
- FOLHA DE PAGAMENTO - DESCONTOS - EMPRÉSTIMO COM CONSIGNAÇÃO - CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS - ALTERAÇÃO



### PROGRAMA 50+ - MERCADO DE TRABALHO ALTERNATIVO UM NOVO OLHAR

No atual cenário de transformações demográficas e aumento da expectativa de vida, iniciativas como o Programa 50+ ganham força ao promoverem a inclusão de profissionais com mais de 50 anos no mercado de trabalho. Muito além de políticas sociais, essas ações representam oportunidades reais de fortalecimento organizacional e aproveitamento da maturidade como diferencial competitivo.

#### *A importância de valorizar o público 50+*

O objetivo central desses programas é dar visibilidade e oportunidades reais aos profissionais 50+, resgatando sua importância como força produtiva. Esse público carrega não apenas uma trajetória sólida de trabalho, mas também vivências pessoais que favorecem o equilíbrio emocional e a sabedoria nas decisões.

Exemplo prático: Uma empresa de logística contratou uma profissional de 58 anos para o setor administrativo. Sua experiência anterior em cargos similares resultou em melhorias na organização dos processos e redução de falhas recorrentes.

#### *Oportunidade para evolução mútua*

A convivência entre gerações pode enriquecer o ambiente corporativo. Incentivar essa diversidade não é apenas uma prática de inclusão, mas uma estratégia de aprendizado mútuo.

Exemplo prático: Em uma empresa de tecnologia, foi implantado um programa de mentoría reversa, no qual jovens colaboradores ensinavam ferramentas digitais aos mais experientes, enquanto aprendiam com eles sobre negociação, gestão de conflitos e planejamento estratégico.

### **A nova longevidade no trabalho**

A longevidade ativa não se resume ao lazer: muitos profissionais buscam seguir contribuindo com a sociedade, seja trabalhando, empreendendo ou ensinando. O mercado precisa estar preparado para reconhecer esse desejo e oferecer as condições adequadas.

Exemplo prático: Uma rede de supermercados desenvolveu escalas flexíveis para profissionais 50+, permitindo jornadas reduzidas para atender à sua disposição e disponibilidade, sem comprometer o desempenho.

### **Atualização constante - O papel da capacitação na inclusão**

Contrariando estereótipos, muitos profissionais 50+ têm grande interesse em se atualizar. O desafio está em oferecer os meios corretos para isso. Treinamentos em novas tecnologias, metodologias ágeis e habilidades interpessoais são fundamentais.

Exemplo prático: Uma instituição bancária criou um programa de requalificação gratuito para seus funcionários próximos da aposentadoria, permitindo a realocação em áreas de atendimento digital e relacionamento com o cliente.

### **Lazer, Cultura e Socialização - Equilíbrio que gera resultado**

Estimular a participação em atividades culturais e de lazer contribui para o bem-estar geral dos profissionais. Colaboradores satisfeitos tendem a ter melhor desempenho e menor índice de afastamento.

Exemplo prático: Empresas com programas de bem-estar que incluem atividades voltadas a esse público (como grupos de leitura, caminhadas orientadas ou oficinas culturais) percebem melhorias no engajamento e no clima organizacional.

### **Os benefícios de contratar profissionais com mais de 50 anos**

Os profissionais 50+ trazem um conjunto valioso de características para as empresas:

- Experiência sólida: visão estratégica, tomada de decisão consciente e conhecimento técnico aprofundado.
- Maturidade emocional: maior resiliência e equilíbrio nas adversidades.
- Comprometimento: alta responsabilidade e lealdade à empresa.
- Capacidade de liderança: ideal para posições de mentoría ou chefia de equipes.
- Networking consolidado: rede de contatos que pode gerar oportunidades de negócios.
- Redução de rotatividade: buscam estabilidade, diminuindo custos com desligamentos e novas contratações.

### **Os desafios enfrentados na contratação de profissionais 50+**

Por outro lado, também é preciso estar atento a possíveis dificuldades:

- Expectativa salarial maior: alinhamento prévio é essencial para evitar frustrações.
- Adaptação tecnológica: pode exigir maior suporte, mas é superável com treinamentos adequados.
- Custos com plano de saúde: possível impacto no orçamento, dependendo da política da empresa.
- Fit cultural: pode haver necessidade de ajustes culturais em empresas muito jovens ou informais.

### **Como as empresas podem atuar de forma prática**

Criar um ambiente inclusivo exige ações consistentes:

- Cultura organizacional inclusiva: comunicar e valorizar a diversidade etária nas políticas internas.
- Treinamentos intergeracionais: promover integração entre faixas etárias por meio de projetos conjuntos.
- Recrutamento direcionado: incluir metas de contratação de profissionais 50+ nos processos seletivos.
- Flexibilidade contratual: oferecer opções como trabalho híbrido, meio período ou consultorias.

### **O que diz a legislação sobre a contratação de profissionais 50+**

Embora não exista uma lei específica que obrigue a contratação de profissionais acima dos 50 anos, há incentivos previstos:

- Programas municipais e estaduais de empregabilidade para pessoas acima de 50 anos.
- Parcerias com instituições públicas e privadas que oferecem capacitação gratuita.
- Possibilidade de benefícios fiscais para empresas que comprovem ações de inclusão e diversidade.

### ***Maturidade é um ativo estratégico***

Promover a inclusão de profissionais 50+ é mais do que uma política social — é uma estratégia inteligente. As empresas que apostam nessa diversidade colhem frutos como maior estabilidade, redução de erros e crescimento baseado em valores sólidos.

Adotar uma visão aberta e moderna sobre o papel desses profissionais é um passo essencial para construir um mercado de trabalho mais justo, produtivo e inovador.

### ***Plano de ação para implantação do Programa 50+ na empresa***

#### Diagnóstico Inicial

Objetivo: Avaliar o cenário atual da empresa em relação à diversidade etária.

Ações:

- Levantar o perfil etário dos colaboradores.
- Identificar áreas com maior rotatividade ou necessidade de experiência.
- Verificar se há práticas de etarismo (preconceito por idade) implícitas nos processos seletivos.
- Realizar uma pesquisa interna sobre a percepção dos colaboradores em relação à inclusão etária.

Ferramentas úteis: questionários anônimos, entrevistas com gestores, análise de indicadores de RH.

#### Sensibilização e Engajamento da Liderança

Objetivo: Garantir o apoio da alta gestão e das lideranças para o sucesso do programa.

Ações:

- Realizar palestras ou workshops sobre os benefícios da diversidade etária.
- Apresentar dados sobre o impacto positivo da inclusão de profissionais 50+.
- Compartilhar cases de sucesso de outras empresas.

Exemplo prático: Promover um encontro com executivos para apresentar o retorno financeiro e o fortalecimento de imagem institucional gerado por ações inclusivas.

#### Reestruturação do Processo de Recrutamento e Seleção

Objetivo: Adaptar o processo para incluir e valorizar candidatos com mais de 50 anos.

Ações:

- Incluir vagas específicas para profissionais 50+ em canais de divulgação.
- Capacitar os recrutadores para avaliar competências sem preconceito etário.
- Adotar currículos às cegas (sem data de nascimento) como experimento.
- Fazer parcerias com entidades como o SENAC, SEBRAE ou associações de aposentados.

Exemplo prático: Criar uma campanha de vagas com o slogan "Experiência conta!" e publicar em redes sociais e canais regionais.

#### Capacitação e Requalificação Profissional

Objetivo: Preparar os profissionais 50+ para as novas demandas do mercado.

Ações:

- Oferecer cursos de atualização tecnológica, metodologias ágeis e comunicação digital.
- Criar programas de requalificação em áreas com maior demanda interna.
- Estimular o uso de plataformas de aprendizagem contínua.

Exemplo prático: Criar uma "Trilha do Recomeço" com cursos curtos de Excel, e-mail corporativo, sistemas internos e atendimento ao cliente.

#### Adaptações de Rotina e Jornada

Objetivo: Oferecer condições adequadas para a permanência saudável dos profissionais 50+.

Ações:

- Avaliar a possibilidade de jornadas flexíveis ou tempo parcial.
- Implantar ergonomia e pausas adequadas para funções operacionais.
- Adaptar os benefícios (como check-ups preventivos ou ginástica laboral).

Exemplo prático: Permitir que colaboradores 50+ optem por 6 horas diárias ou dois dias de home office por semana, conforme a função.

#### Mentoria e Valorização do Conhecimento

Objetivo: Potencializar o uso da experiência dos profissionais 50+ como um ativo da empresa.

Ações:

- Criar programas de mentoria intergeracional (profissional 50+ mentorando jovens talentos).
- Promover rodas de conversa sobre "saberes da experiência".
- Reconhecer publicamente boas práticas ou histórias inspiradoras.

Exemplo prático: Desenvolver o projeto "Ponte de Gerações", unindo estagiários com colaboradores seniores para troca de conhecimento.

#### Monitoramento e Melhoria Contínua

Objetivo: Avaliar resultados, corrigir falhas e promover ajustes constantes.

Ações:

- Acompanhar indicadores: turnover, produtividade, satisfação dos profissionais 50+.
- Fazer reuniões semestrais para ouvir feedback dos envolvidos.
- Atualizar o programa conforme novas demandas ou realidades do mercado.

Ferramentas úteis: pesquisa de clima, entrevistas de desligamento, painéis de desempenho.

#### Resultados Esperados

- Melhoria do clima organizacional.
- Redução da rotatividade e custos com treinamentos.
- Aumento da reputação da empresa como empregadora inclusiva.
- Equilíbrio geracional que favorece inovação com responsabilidade.



**DCTF - PROGRAMA GERADOR DA DECLARAÇÃO DE DÉBITOS E CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS FEDERAIS - PGD - VERSÃO 3.8**

O Ato Declaratório Executivo nº 13, de 03/06/25, DOU de 04/06/25, da Coordenação-Geral de Administração do Crédito Tributário, aprovou a versão 3.8 do Programa Gerador da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais - PGD DCTF. Na íntegra:

O Coordenador-Geral de Administração do Crédito Tributário, no exercício da atribuição prevista no inciso II do art. 358 do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria ME nº 284, de 27 de julho de 2020, DECLARA:

**Art. 1º** - Fica aprovada a versão 3.8 do Programa Gerador da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais - PGD DCTF, que deve ser utilizada para o preenchimento mensal da DCTF, original ou retificadora, inclusive da declaração a que estão obrigadas as pessoas jurídicas em situação de extinção, incorporação, fusão e cisão, total ou parcial, relativa a fatos geradores ocorridos de 1º de agosto de 2014 a 31 de dezembro de 2024.

Parágrafo único - A nova versão do PGD DCTF foi desenvolvida com a finalidade de permitir o preenchimento da declaração com as informações relativas às quotas do Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas - IRPJ e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL referentes ao quarto trimestre de 2024, cujo período pode ser janeiro, fevereiro ou março de 2025.

**Art. 2º** - Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

JORDÃO NÓBRIGA DA SILVA JUNIOR



## PIS E PASEP - ENCERRAMENTO DAS CONTAS PRAZO DE ATÉ 5 ANOS - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 1.228, de 05/06/25, DOU de 06/06/25, do Ministério da Fazenda, alterou a alínea "c" do inciso II do § 3º do art. 4º da Portaria Interministerial nº 2, de 11/10/23, DOU de 11/10/23, que trata sobre o resarcimento ao trabalhador após encerramento das contas. Na íntegra:

O Ministro de Estado da Fazenda, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelos incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 121 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e no § 1º do art. 4º da Lei Complementar nº 26, de 11 de setembro de 1975, resolve:

**Art. 1º** - A Portaria Interministerial MTE/MF nº 2, de 11 de outubro de 2023, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 4º - (...)

§ 3º - (...)

II - (...)

c) autorização judicial ou Declaração de Únicos Herdeiros emitida em cartório, cumulada com autorização de saque assinada por todos os dependentes ou sucessores, se capazes e concordantes;

(...)" (NR).

**Art. 2º** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

FERNANDO HADDAD



## **FOLHA DE PAGAMENTO - DESCONTOS - EMPRÉSTIMO COM CONSIGNAÇÃO - CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS - ALTERAÇÃO**

**A Portaria nº 933, de 05/06/25, DOU de 06/06/25, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou a Portaria nº 435, de 20/03/25, DOU de 20/03/25 (RT 023/2025), que estabeleceu critérios e procedimentos operacionais para a consignação dos descontos em folha de pagamento, de que trata o art. 1º da Lei nº 10.820, de 17/12/03, DOU de 18/12/03, que dispôs sobre a autorização para desconto de prestações em folha de pagamento, com redação dada pela Medida Provisória nº 1.292, de 12/03/25. Na íntegra:**

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I, II e IV do parágrafo único do artigo 87 da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto no Decreto nº 12.415, de 20 de março de 2025, e no art. 1º, § 10, no art. 2º-A, § 1º, no art. 2º-D, no art. 2º-E, no art. 3º e no art. 5º, todos da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, com redação dada pela Medida Provisória nº 1.292 - Processo nº 19965.201320/2025-71, resolve:

**Art. 1º** - Ficam revogados os seguintes dispositivos da Portaria MTE nº 435, de 20 de março de 2025:

- I - o inciso III do art. 5º;
- II - o inciso III do art. 9º; e
- III - o art. 13.

**Art. 2º** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO