
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

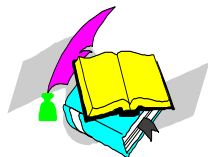
Relatório Trabalhista

Nº 047

13/06/2025

Sumário:

- COMPLIANCE TRABALHISTA NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - A IMPORTÂNCIA ESTRATÉGICA
- PROGRAMA DE APRENDIZAGEM - CÁLCULO DA COTA
- TABELA IRRF - A PARTIR DE MAIO/2025 - ALTERAÇÃO - VIGÊNCIA PRORROGADA



COMPLIANCE TRABALHISTA NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS A IMPORTÂNCIA ESTRATÉGICA

A gestão de recursos humanos moderna não se limita apenas à contratação, desenvolvimento e retenção de talentos. Um aspecto essencial para garantir o sucesso organizacional é o compliance trabalhista — um conjunto de práticas que asseguram a conformidade com as leis, regulamentos e princípios éticos relacionados às relações de trabalho. Este artigo aborda, os principais benefícios do compliance trabalhista e como implementá-lo na prática.

Prevenção de riscos: Uma blindagem contra problemas jurídicos

O compliance trabalhista é um escudo protetor contra passivos jurídicos. A negligência em relação à legislação trabalhista pode levar a ações judiciais, multas elevadas e danos à reputação da empresa.

Exemplo prático: Imagine uma empresa que não concede corretamente os intervalos intrajornada aos funcionários. Essa falha pode gerar uma série de processos trabalhistas, com indenizações e multas. Com o compliance, essa prática seria previamente identificada e corrigida, evitando prejuízos.

Imagem positiva: Reputação constrói valor

Seguir as normas trabalhistas e promover um ambiente ético reflete diretamente na percepção do mercado e dos colaboradores.

Exemplo prático: Empresas reconhecidas como "melhores para se trabalhar" normalmente são rigorosas com seu compliance. Isso atrai profissionais qualificados e consumidores que valorizam empresas responsáveis.

Produtividade sustentável: Ambiente ético gera resultados

Ambientes que respeitam direitos trabalhistas promovem bem-estar e, como consequência, aumentam o engajamento e a produtividade.

Exemplo prático: Uma empresa que respeita a jornada de trabalho, paga horas extras corretamente e incentiva o equilíbrio entre vida pessoal e profissional percebe aumento na motivação e na eficiência da equipe.

Conformidade com a legislação: Evite surpresas fiscais

Cumprir a legislação trabalhista é mais que uma obrigação legal — é um fator estratégico para garantir tranquilidade operacional.

Exemplo prático: Empresas que mantêm controles sobre o cumprimento das obrigações acessórias (como eSocial, GFIP, RAIS) evitam autuações em fiscalizações do Ministério do Trabalho e da Receita Federal.

Direitos resguardados: Justiça interna na prática

Garantir os direitos dos trabalhadores fortalece o clima organizacional e evita desigualdades ou abusos.

Exemplo prático: Um programa de compliance bem implementado garante, por exemplo, igualdade salarial entre homens e mulheres com mesma função, promovendo justiça e valorização interna.

Cultura ética: Um valor que se propaga

O compliance ajuda a disseminar valores éticos e de responsabilidade no dia a dia da organização, evitando práticas abusivas e prevenindo assédio.

Exemplo prático: A criação de um código de conduta interno, aliado a treinamentos frequentes, orienta líderes e equipes a agirem com integridade em todas as situações.

Valorização no mercado de trabalho: Atrair os melhores profissionais

Empresas que praticam compliance se destacam no mercado e são percebidas como empregadoras confiáveis.

Exemplo prático: Candidatos, ao pesquisarem uma empresa no LinkedIn ou no Glassdoor, valorizam depoimentos que falam sobre respeito aos direitos e transparência. Isso pesa na hora da escolha por uma vaga.

Redução de conflitos: Menos litígios, mais diálogo

A existência de regras claras e canais de diálogo internos previne desentendimentos e a judicialização de conflitos.

Exemplo prático: A criação de um comitê interno para mediação de conflitos trabalhistas pode resolver rapidamente disputas que, de outra forma, iriam parar na Justiça do Trabalho.

Gestão de riscos eficiente: Prevenção sempre em primeiro lugar

Um RH atento aos riscos operacionais cria estratégias para antecipar e neutralizar problemas antes que eles se tornem crises.

Exemplo prático: O mapeamento de áreas com alta rotatividade pode indicar problemas de liderança ou de sobrecarga, que devem ser tratados antes que gerem reclamações trabalhistas.

Como colocar o compliance trabalhista em prática no RH

1. Diagnóstico preventivo: Enxergar onde está o risco

Faça uma avaliação dos processos internos e identifique os pontos que mais expõem a empresa a riscos legais. Isso inclui revisão de contratos, jornada de trabalho, pagamento de benefícios, entre outros.

2. Políticas internas: Regras claras, condutas alinhadas

Desenvolva políticas e manuais de conduta que descrevam as obrigações legais e os comportamentos esperados dentro da empresa.

Exemplo prático: Um manual do colaborador bem estruturado pode servir como guia prático sobre direitos e deveres, evitando alegações de desconhecimento.

3. Treinamento contínuo: Conscientização gera comprometimento

Promova treinamentos periódicos sobre ética, legislação trabalhista e prevenção de assédio moral e sexual, com foco prático.

4. Auditorias e Monitoramento: Ajustes constantes

Realize auditorias internas e verifique a aplicação correta das políticas. Utilize indicadores de conformidade para acompanhar o desempenho.

5. Canal de denúncia: Voz ao colaborador, proteção ao ambiente

Crie canais seguros e confidenciais para denúncias de condutas inadequadas, com garantia de anonimato e sem retaliações.

Exemplo prático: Um canal de denúncias terceirizado garante maior imparcialidade e confiança dos colaboradores para reportar abusos.

6. Parcerias estratégicas: Profissionais ao seu lado

Conte com consultorias especializadas para estruturar ou revisar seu programa de compliance, garantindo atualização constante conforme mudanças legais.

7. Liderança engajada: O exemplo vem de cima

A alta gestão deve apoiar ativamente o programa de compliance, participando das ações, cobrando resultados e sendo exemplo de conduta ética.

Compliance Trabalhista é pilar da governança corporativa

O compliance trabalhista não é um custo — é um investimento que protege a empresa, valoriza os colaboradores e constrói uma cultura de respeito e responsabilidade. Quando bem implementado, ele se torna uma vantagem competitiva e um diferencial de mercado para a organização.

Empresas que levam o compliance a sério mostram, na prática, que respeitam não apenas as leis, mas, acima de tudo, as pessoas. E isso faz toda a diferença.



PROGRAMA DE APRENDIZAGEM CÁLCULO DA COTA

Gerenciar o capital humano de uma empresa envolve diversos aspectos, e um dos mais importantes é a promoção da aprendizagem e desenvolvimento profissional. A Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000) e o Decreto nº 9.579/2018 são marcos legais que estabelecem a obrigatoriedade de contratação de jovens aprendizes por empresas de médio e grande porte, com o objetivo de incentivar a inserção desses jovens no mercado de trabalho e promover a qualificação profissional.

Cálculo da cota de aprendizagem

Para garantir a conformidade com a legislação e, ao mesmo tempo, contribuir para o futuro de muitos jovens, as empresas precisam entender como calcular corretamente sua cota de aprendizes.

Identificando a base de cálculo

O primeiro passo é determinar o número total de funcionários elegíveis para o cálculo. É importante entender que nem todos os colaboradores da empresa entram nessa contagem.

Quem deve-se incluir:

Todos os funcionários contratados em regime CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Quem deve-se excluir da contagem:

Terceirizados: Aqueles que prestam serviços para sua empresa por meio de um contrato com outra organização.

Estagiários: Mesmo que estejam aprendendo na prática, a contratação de estagiários segue uma legislação diferente da Lei da Aprendizagem.

Cargos de nível técnico ou superior: Funcionários que ocupam funções que exigem formação técnica ou universitária completa, e que já possuem qualificação para a sua profissão, não são considerados na base de cálculo para aprendizes.

Exemplo prático: Imagine que sua empresa tem 250 funcionários CLT, 30 terceirizados, 15 estagiários e 50 colaboradores com nível superior que atuam em funções específicas que exigem essa formação. Para o cálculo da cota de aprendiz, considera-se apenas os 250 funcionários CLT.

A aplicação dos percentuais

Após identificar o número total de funcionários elegíveis, o próximo passo é aplicar as porcentagens estabelecidas por lei: 5% como cota mínima e 15% como cota máxima.

Cota Mínima: Multiplique o número total de funcionários elegíveis por 5%. Esse será o menor número de aprendizes que sua empresa deve contratar.

Cota Máxima: Multiplique o número total de funcionários elegíveis por 15%. Esse é o limite máximo de aprendizes que sua empresa pode ter, o que é ótimo para empresas que desejam investir ainda mais na formação de jovens talentos.

Exemplo prático: Se sua empresa tem 200 funcionários elegíveis, o cálculo seria:

Mínimo: $200 \times 5\% = 10$ aprendizes

Máximo: $200 \times 15\% = 30$ aprendizes

Isso significa que sua empresa deve ter entre 10 e 30 jovens aprendizes em seu quadro de colaboradores.

O arredondamento para cima

Uma particularidade importante no cálculo da cota de aprendiz é o arredondamento. Se o resultado da sua multiplicação (seja para a cota mínima ou máxima) for uma fração, sempre deve-se arredondar para cima.

Exemplo prático: Suponha que, ao calcular a cota mínima, o resultado seja 9,2 aprendizes. Não se pode contratar 0,2 de um aprendiz. Nesse caso, deve-se contratar 10 aprendizes. Da mesma forma, se o cálculo da cota máxima resultar em 29,8 aprendizes, sua empresa pode ter 30 aprendizes. Essa regra garante que a intenção da lei seja sempre cumprida em sua plenitude.

Entender e aplicar corretamente essas diretrizes é fundamental para sua empresa cumprir a legislação, evitar multas e, o mais importante, contribuir ativamente para a formação de novos profissionais, gerando um impacto positivo na sociedade e no futuro do mercado de trabalho.



**TABELA IRRF - A PARTIR DE MAIO/2025 - ALTERAÇÃO
VIGÊNCIA PRORROGADA**

De acordo com o Ato do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 38, de 10/06/25, DOU de 12/06/25, a Medida Provisória nº 1.294, de 11/04/25, DOU de 14/04/25 (RT 030/2025), que alterou os valores da tabela progressiva mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física de que trata o art. 1º da Lei nº 11.482, de 31/05/07, DOU de 31/05/07, tem sua vigência prorrogada pelo período de 60 dias. Na íntegra:

ATO DO PRESIDENTE DA MESA DO CONGRESSO NACIONAL Nº 38, DE 2025

O Presidente da Mesa do Congresso Nacional, cumprindo o que dispõe o § 1º do art. 10 da Resolução nº 1, de 2002-CN, faz saber que, nos termos do § 7º do art. 62 da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001, a Medida Provisória nº 1.294, de 11 de abril de 2025, publicada no Diário Oficial da União no dia 14, do mesmo mês e ano, que "Altera os valores da tabela progressiva mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física de que trata o art. 1º da Lei nº 11.482, de 31 de maio de 2007", tem sua vigência prorrogada pelo período de sessenta dias.

Brasília, em 10 de junho de 2025

SENADOR DAVI ALCOLUMBRE
Presidente da Mesa do Congresso Nacional