

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 073

12/09/2025

Sumário:

- TRANSFORMAÇÕES NOS MODELOS DE TRABALHO - O PAPEL DO RH NA NOVA REALIDADE
- COACHING - FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES
- PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE BENEFÍCIOS (PGB) - INSS E PERÍCIA MÉDICA FEDERAL
- FOLHA DE PAGAMENTO - DESCONTOS - PROCEDIMENTOS PARA A CONSIGNAÇÃO - ALTERAÇÃO



TRANSFORMAÇÕES NOS MODELOS DE TRABALHO O PAPEL DO RH NA NOVA REALIDADE

Nos últimos anos, as organizações vivenciam mudanças profundas nos formatos de trabalho. Modelos híbridos e remotos deixaram de ser exceções para se tornarem alternativas consolidadas. Diante desse cenário, a gestão de Recursos Humanos precisa assumir uma atuação mais estratégica e humana, colocando a experiência do colaborador no centro das decisões. Além disso, o uso de tecnologia, a valorização da diversidade e o incentivo ao aprendizado contínuo são pontos-chave para que a empresa seja competitiva e resiliente.

Valorizando a jornada do colaborador

Garantir uma boa experiência do colaborador significa ir além de salários e benefícios: trata-se de criar um ambiente que promove bem-estar, saúde mental e reconhecimento.

Exemplo prático: uma empresa que oferece horários flexíveis, plano de saúde com apoio psicológico e programas de reconhecimento público fortalece o engajamento dos colaboradores e reduz a rotatividade.

Flexibilidade como fator de engajamento

No trabalho híbrido e remoto, é essencial que o RH desenvolva políticas que unam autonomia e colaboração.

Exemplo prático: implementar ferramentas de comunicação como Microsoft Teams ou Slack, promover encontros presenciais periódicos e criar trilhas de desenvolvimento personalizadas para cada colaborador contribui para manter o senso de pertencimento e engajamento da equipe.

Tecnologia a serviço da gestão de pessoas

A inteligência artificial e o people analytics trouxeram novas possibilidades para a área de RH, que passou a trabalhar com dados em tempo real para decisões mais assertivas.

Exemplo prático: sistemas de análise de desempenho conseguem identificar padrões de baixa produtividade em determinada equipe, possibilitando ao RH agir de forma preventiva com treinamentos ou ajustes de carga de trabalho.

Formação de líderes para novos desafios

A liderança tradicional já não é suficiente em equipes híbridas ou remotas. Hoje, líderes precisam desenvolver competências digitais, empatia e habilidade para motivar times à distância.

Exemplo prático: programas de mentoria e treinamentos em liderança humanizada ajudam gestores a lidar melhor com diferentes perfis de colaboradores, mantendo alta performance sem perder o cuidado com as pessoas.

Diversidade como pilar estratégico

Empresas que colocam a diversidade e a inclusão como prioridade atraem mais talentos e fortalecem sua cultura organizacional.

Exemplo prático: adotar processos seletivos cegos, que eliminam informações pessoais dos currículos, aumenta as chances de contratação de profissionais com diferentes origens e perfis, favorecendo um ambiente mais justo e inovador.

Aprendizado permanente como diferencial

Com o avanço da tecnologia e as mudanças constantes do mercado, o aprendizado contínuo deixou de ser opcional.

Exemplo prático: plataformas de educação corporativa com cursos sobre soft skills, inovação e ferramentas digitais ajudam colaboradores a se manterem atualizados e prontos para novas demandas.

RH ágil para um mercado em constante mudança

A área de Recursos Humanos precisa ser cada vez mais ágil e inovadora, respondendo com rapidez às necessidades do mercado e às expectativas dos colaboradores.

Exemplo prático: empresas que adotaram pesquisas de clima organizacional rápidas e frequentes (pulse surveys) conseguem identificar insatisfações antes que se tornem problemas graves, ajustando processos de forma imediata.

Conclusão

Os novos modelos de trabalho trouxeram desafios e oportunidades para a gestão de pessoas. O RH que equilibra tecnologia, humanização, diversidade e aprendizado contínuo constrói não apenas um ambiente mais produtivo, mas também uma organização preparada para o futuro. A chave está em transformar a gestão de pessoas em um diferencial competitivo, capaz de engajar talentos e sustentar a evolução das empresas no mercado atual.



COACHING FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES

O coaching é cada vez mais utilizado pelas organizações como um recurso estratégico para formar líderes mais conscientes, preparados e inspiradores. Por meio de técnicas específicas, esse processo fortalece o autoconhecimento, amplia competências e contribui para uma gestão mais eficaz de equipes e resultados.

Principais técnicas de coaching para líderes

Perguntas Poderosas – Estimulando Reflexão e Compromisso

As perguntas abertas levam o líder a analisar suas escolhas e enxergar novas possibilidades.

Exemplo prático: em vez de perguntar "Você conseguiu motivar a equipe?", o coach pode questionar "O que você poderia fazer de diferente para engajar ainda mais a sua equipe?".

Feedback Sanduíche – Retorno Construtivo e Motivador

Consiste em iniciar com um ponto positivo, trazer uma crítica construtiva e finalizar reforçando a confiança no potencial do líder.

Exemplo prático: "Você tem conseguido conduzir reuniões produtivas. Para melhorar ainda mais, seria interessante ouvir mais as opiniões da equipe. Tenho certeza de que sua habilidade de liderança permitirá criar esse espaço de diálogo."

Ensaio Mental – Preparação para Cenários Reais

O líder visualiza mentalmente como agirá em situações críticas, o que aumenta segurança e eficiência.

Exemplo prático: simular mentalmente a condução de uma reunião difícil com um colaborador de baixo desempenho antes do encontro real.

Patrocínio Positivo – Apoio e Incentivo Constante

O coach reforça a confiança do líder em sua capacidade de assumir novos desafios, oferecendo suporte ao longo do processo.

Exemplo prático: reconhecer avanços e incentivar o líder a assumir um novo projeto, mostrando que ele está preparado para isso.

Metamodelo – Quebrando Crenças Limitantes

Ajuda a questionar padrões de pensamento que bloqueiam o crescimento e a abrir novas perspectivas.

Exemplo prático: se o líder acredita "Minha equipe nunca vai assumir responsabilidades", o coach pode questionar: "O que faz você acreditar nisso? Há momentos em que alguém já demonstrou iniciativa?".

Como o coaching impulsiona o desenvolvimento de líderes

Autoconhecimento – Reconhecendo Forças e Desafios

As sessões de coaching permitem que o líder entenda melhor seus pontos fortes e aspectos a desenvolver, criando um plano de ação personalizado.

Desenvolvimento de Competências – Fortalecendo a Liderança

O processo trabalha habilidades como inteligência emocional, resiliência, comunicação clara e tomada de decisão assertiva.

Gestão de Equipes – Estimulando o Potencial Coletivo

O líder aprende a identificar talentos, delegar de forma eficaz e motivar colaboradores, promovendo um ambiente produtivo e colaborativo.

Visão Estratégica – Foco no que Realmente Importa

O coaching ajuda a alinhar metas pessoais e organizacionais, orientando o líder a manter o foco em objetivos estratégicos e mensuráveis.

Adaptação a Mudanças – Liderando em Tempos Incertos

Diante de transformações rápidas no mercado, o coaching oferece ferramentas que fortalecem a inovação, a flexibilidade e a confiança para enfrentar novos cenários.

Conclusão

O coaching é uma ferramenta poderosa para desenvolver líderes mais conscientes, inspiradores e preparados para os desafios do mundo corporativo. Ao aplicar técnicas como perguntas poderosas, feedback equilibrado e ensaios mentais, os líderes ampliam sua capacidade de refletir, agir estrategicamente e conduzir suas equipes rumo a resultados sustentáveis.



PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE BENEFÍCIOS (PGB) INSS E PERÍCIA MÉDICA FEDERAL

A Lei nº 15.201, de 09/09/25, DOU de 10/09/25, instituiu o Programa de Gerenciamento de Benefícios (PGB) no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e do Departamento de Perícia Médica Federal da Secretaria de Regime Geral de Previdência Social do Ministério da Previdência Social. Na íntegra:

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - Esta Lei institui o Programa de Gerenciamento de Benefícios (PGB) no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e do Departamento de Perícia Médica Federal da Secretaria de Regime Geral de Previdência Social do Ministério da Previdência Social.

Art. 2º - O PGB tem como objetivo prioritário viabilizar a realização das reavaliações e das revisões de benefícios previdenciários e assistenciais previstas no art. 69 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), no art. 101 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e no art. 21 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (Lei Orgânica da Assistência Social).

Parágrafo único - Integrarão também o PGB:

I - os processos e os serviços administrativos cujo prazo de análise tenha superado 45 (quarenta e cinco) dias ou que estejam com prazo judicial expirado;

II - as avaliações sociais que compõem a avaliação biopsicossocial do Benefício de Prestação Continuada (BPC); e

III - os serviços médico-periciais:

- a) realizados nas unidades de atendimento da Previdência Social sem oferta regular de serviço médico-pericial;
- b) realizados nas unidades de atendimento da Previdência Social em que o prazo máximo para agendamento seja superior a 30 (trinta) dias;
- c) com prazo judicial expirado; e
- d) relativos a análise documental, desde que realizados em dias úteis após as 18h (dezoito horas) e em dias não úteis.

Art. 3º - Poderão participar do PGB, no âmbito de suas atribuições:

I - os servidores ocupantes de cargos integrantes da Carreira do Seguro Social, de que trata a Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004; e

II - os servidores ocupantes de cargos das carreiras de Perito Médico Federal, de Supervisor Médico-Pericial e de Perito Médico da Previdência Social, de que tratam as Leis nºs 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, 9.620, de 2 de abril de 1998, e 10.876, de 2 de junho de 2004.

Parágrafo único - A execução de atividades no âmbito do PGB não poderá afetar a regularidade dos atendimentos e dos agendamentos nas agências da Previdência Social.

Art. 4º - Para a execução do PGB, são instituídos:

I - o Pagamento Extraordinário do Programa de Gerenciamento de Benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social (PEPGB-INSS), no valor de R\$ 68,00 (sessenta e oito reais); e

II - o Pagamento Extraordinário do Programa de Gerenciamento de Benefícios da Perícia Médica Federal (PEPGB-PMF), no valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais).

Parágrafo único - O PEPGB-INSS e o PEPGB-PMF serão pagos conforme tabela de correlação de processos ou serviços concluídos, na forma prevista no ato de que trata o art. 6º desta Lei.

Art. 5º - O PEPGB-INSS e o PEPGB-PMF observarão as seguintes regras:

I - não serão incorporados aos vencimentos, à remuneração ou aos proventos das aposentadorias e das pensões;

II - não servirão de base de cálculo para benefícios ou vantagens;

III - não integrarão a base de contribuição previdenciária do servidor; e

IV - não serão devidos nas hipóteses de:

a) pagamento de adicional pela prestação de serviço extraordinário ou de adicional noturno referente à mesma hora de trabalho; e

b) compensação de horas, inclusive por participação em movimento grevista.

Art. 6º - Ato conjunto dos Ministros de Estado do Ministério da Previdência Social, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e da Casa Civil da Presidência da República disporá sobre os procedimentos para operacionalização do PGB, especialmente sobre os critérios a serem observados para:

I - a adesão dos servidores de que trata o art. 3º desta Lei ao PGB;

II - o monitoramento e o controle do atingimento das metas estabelecidas de análise de processos e de realização de perícias médicas e análises documentais;

III - a definição da ordem de prioridade para a análise de processos e para a realização de perícias médicas e análises documentais; e

IV - a fixação de limite de pagamento das parcelas previstas nos incisos I e II do caput do art. 4º desta Lei.

§ 1º - O ato conjunto previsto no caput estabelecerá meta específica de desempenho para os servidores públicos de que trata o art. 3º desta Lei, com o propósito de atender à demanda ordinária e regular do INSS e do Ministério da Previdência Social, e o seu alcance constitui requisito para que o servidor possa realizar atividades no âmbito do PGB.

§ 2º - O Ministério da Previdência Social e o INSS publicarão em seus sítios eletrônicos oficiais relatórios trimestrais dos quais constem os resultados do PGB, com informações sobre o número de processos analisados, perícias realizadas, valores economizados, tempo médio de atendimento e impacto social estimado.

Art. 7º - A implementação e o pagamento do PEPGB-INSS e do PEPGB-PMF ficarão condicionados à expressa autorização na lei orçamentária anual e na lei de diretrizes orçamentárias.

Parágrafo único - O INSS ficará responsável pela descentralização do crédito orçamentário para as atividades sujeitas ao PGB, no limite das dotações orçamentárias.

Art. 8º - O PGB terá prazo de duração de 12 (doze) meses, contado da data de publicação da Medida Provisória nº 1.296, de 15 de abril de 2025, e poderá ser prorrogado, uma única vez, desde que a sua vigência não ultrapasse a data de 31 de dezembro de 2026.

Parágrafo único - Ato conjunto dos Ministros de Estado do Ministério da Previdência Social, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e da Casa Civil da Presidência da República disporá sobre a prorrogação de que trata o caput deste artigo.

Art. 9º - Fica instituído o Comitê de Acompanhamento do PGB, órgão colegiado de natureza consultiva e deliberativa, com a competência de:

I - avaliar e monitorar periodicamente as atividades, os processos de trabalho, a gestão e o alcance dos objetivos estabelecidos no âmbito do PGB;

II - identificar e recomendar eventuais melhorias nos processos de trabalho e nos procedimentos aplicados para a execução do PGB;

III - contribuir para a governança e o aperfeiçoamento dos processos de trabalho, com vistas a garantir o acréscimo de capacidade operacional para viabilizar a realização de reavaliações e de revisões de benefícios previdenciários e assistenciais;

IV - analisar e opinar acerca:

a) dos relatórios periódicos de acompanhamento do PGB; e

b) do relatório final do PGB; e

V - elaborar parecer fundamentado sobre a prorrogação do PGB a que se refere o parágrafo único do art. 8º desta Lei.

Parágrafo único - O Comitê de Acompanhamento do PGB terá suas atividades encerradas em até 1 (um) mês após o término do PGB no âmbito do INSS e do Departamento de Perícia Médica Federal.

Art. 10 - O Comitê de Acompanhamento do PGB é composto de 1 (um) representante da carreira de Perícia Médica Federal e de representantes dos seguintes órgãos:

I - Ministério da Previdência Social, que o coordenará;

II - Casa Civil da Presidência da República;

III - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos; e

IV - INSS.

§ 1º - Cada membro titular terá 1 (um) suplente, que o substituirá em suas ausências e em seus impedimentos.

§ 2º - Os membros do Comitê de Acompanhamento do PGB e os respectivos suplentes serão indicados pelos titulares dos órgãos e entidades que representam e designados em ato do Ministro de Estado da Previdência Social.

Art. 11 - São atribuições do Coordenador do Comitê de Acompanhamento do PGB:

I - convocar reuniões;

II - providenciar a pauta das reuniões;

III - iniciar e encerrar as reuniões;

IV - assinar e despachar os comunicados, os expedientes e os demais atos do Comitê de Acompanhamento do PGB;

V - designar membro responsável para as atividades a serem desenvolvidas e fixar prazo para a sua execução e conclusão.

Parágrafo único - A Secretaria Executiva do Comitê de Acompanhamento do PGB será exercida pelo Ministério da Previdência Social.

Art. 12 - O Comitê de Acompanhamento do PGB reunir-se-á bimestralmente em caráter ordinário e, em caráter extraordinário, mediante convocação de quaisquer dos seus membros.

§ 1º - O quórum de reunião e de aprovação do Comitê de Acompanhamento do PGB é a maioria dos seus membros.

§ 2º - Na hipótese de empate, além do voto ordinário, o Coordenador terá o voto de qualidade.

Art. 13 - O Comitê de Acompanhamento do PGB poderá:

I - convidar servidores ou especialistas para auxiliar nas deliberações, sem direito a voto; e

II - instituir grupos de trabalho com atribuições específicas.

Parágrafo único - Os grupos de trabalho serão instituídos e compostos na forma de ato do Comitê de Acompanhamento do PGB.

Art. 14 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



FOLHA DE PAGAMENTO - DESCONTOS PROCEDIMENTOS PARA A CONSIGNAÇÃO - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 1.506, de 09/09/25, DOU de 10/09/25, 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, para adequar procedimentos para a consignação dos descontos em folha de pagamento, de que trata o art. 1º da Lei nº 10.820, de dezembro 2003, com redação dada pela Lei nº 15.179, de julho de 2025. 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 art. 2º-D da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, com redação dada pela Lei nº 15.179, de 24 de julho de 2025, e no Decreto nº 12.415, de 20 de março de 2025, Processo nº 19965.201684/2025-51, resolve:

Art. 1º - Esta Portaria altera disposições da Portaria MTE Nº 435, de 20 de março de 2025, sobre os 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 de dezembro 2003, com redação dada pela Lei nº 15.179, de 24 de julho de 2025.

Art. 2º - A Portaria MTE Nº 435, de 20 de março de 2025, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 49-B - Para os fins do disposto no art. 2º-D da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, com redação dada pela Lei nº 15.179, de 24 de julho de 2025, as instituições consignatárias deverão realizar a migração automática de suas carteiras de empréstimo consignado, no período de sessenta dias, para a plataforma Crédito do Trabalhador, de forma automatizada, preservando-se as condições da contratação original, inclusive a data de início do contrato, a quantidade de parcelas, o valor da parcela e a vinculação das margens consignadas comprometidas até a efetiva migração.

§ 1º - A escrituração dos contratos submetidos à migração automática será iniciada na Plataforma Crédito do Trabalhador a partir do mês de outubro de 2025, de modo que as parcelas relativas aos meses de setembro e outubro de 2025, possam ser operadas no modelo original de operação desses contratos.

§ 2º - As operações de refinanciamento e portabilidade dos contratos submetidos à migração automática, estarão suspensas no período de 21 de agosto a 20 de outubro de 2025, estando disponíveis a partir de 21 de outubro de 2025 na plataforma Crédito do Trabalhador, para essas modalidades de operação.

§ 3º - Conforme disposto no art. 2º-D, § 3º da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, com redação dada pela Lei nº 15.179, de 24 de julho de 2025, após a migração automática dos contratos para a Plataforma Crédito do Trabalhador, nas operações de que trata o caput deste artigo, deverá ser aplicada taxa de juros inferior em relação à taxa de juros da operação originária, conforme regras estabelecidas pelo Comitê Gestor das Operações de Crédito Consignado.

§ 4º - Para os contratos de que trata o caput deste artigo, cujo prazo exceda os limites previstos no art. 10, inciso V, desta Portaria, na primeira operação de portabilidade ou refinanciamento, o prazo de contratação não poderá exceder a quantidade de parcelas remanescentes do contrato original." (NR)

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO