



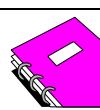
Legislação



Consultoria



Assessoria



Informativos



Treinamento



Auditoria



Pesquisa



Confiança

## Relatório Trabalhista

Nº 076

23/09/2025

### Sumário:

- AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS - OUTUBRO/2025
- EMBRIAGUEZ E RELAÇÕES DE TRABALHO - QUANDO A JUSTA CAUSA É APLICADA
- O FUTURO DO TRABALHO E O PAPEL DAS COMPETÊNCIAS - HUMANAS E TECNOLÓGICAS
- DIREITO PREVIDENCIÁRIO - NORMAS - REGRAS, PROCEDIMENTOS E ROTINAS NECESSÁRIAS - ALTERAÇÃO



### AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS OUTUBRO/2025

<b>DIA 06</b>	<b><u>SALÁRIOS - PAGAMENTO AOS EMPREGADOS</u></b>
	<p>Salvo condições mais favoráveis previstas na convenção ou acordo coletivo da categoria profissional, até esta data, as empresas deverão efetuar o pagamento de salários aos seus empregados, relativo ao mês de competência anterior (Art. 459 da CLT).</p> <p>De acordo com a Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o empregador doméstico poderá pagar a remuneração devida ao empregado até o 7º dia do mês seguinte ao da competência. Essa alteração teve efeitos a partir de 03/2024, data de início da arrecadação por meio da prestação dos serviços digitais de geração de guias.</p>
<b>DIA 12</b>	<b><u>FERIADO NACIONAL - PADROEIRA DO BRASIL</u></b>
	<p>De acordo com a Lei nº 6.802/80, é considerado feriado nacional nesta data, consagrado a N. S. Aparecida, Padroeira do Brasil.</p>
<b>DIA 15</b>	<b><u>ESOCIAL - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES</u></b>
	<p>Até esta data, empresas abrangidas pelo calendário de obrigações do eSocial, deverão transmitir informações relativas ao mês de competência anterior (eventos periódicos).</p> <p><b>EVENTOS PERIÓDICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Informações folhas de pagamento contendo as remunerações devidas aos empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais, bem como os correspondentes totais, base de cálculo e valores devidos de</li></ul>

	<p>contribuições previdenciárias, contribuições sociais de que trata a Lei Complementar nº 110, de 2001, contribuições sindicais, FGTS e imposto sobre a renda;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informações de folha de pagamento contendo os pagamentos realizados a todos os trabalhadores, deduções e os valores devidos do imposto de renda retido na fonte;</li> <li>• Informações relacionadas à comercialização da produção rural pelo segurado especial e pelo produtor rural pessoa física, com as correspondentes deduções, bases de cálculo e os valores devidos e retidos.</li> </ul> <p>Nota 1: Observar outras atividades previstas nos eventos não periódicos.</p> <p>Nota 2: De acordo com a Nota Orientativa S-1.0 de 04/2021, publicado no site do eSocial, o prazo de entrega foi dilatado para o dia 15, durante o período de implantação. As empresas do grupo 1 podem enviar os eventos S-2220 e S-2240 (informações que ocorrerem de 08/06/2021 até 30/09/2021) até 15/10/2021.</p> <p><b>INFORMAÇÕES SOBRE PROCESSOS TRABALHISTAS</b></p> <p>A obrigatoriedade do envio de informações sobre processos trabalhistas no eSocial foi adiada novamente. Agora, as empresas devem começar a prestar essas informações a partir de outubro de 2023. Anteriormente, o início da obrigatoriedade estava previsto para abril, depois mudou para julho. Detalhes no RT 077/2023.</p>
<b>DIA 15</b>	<p><b><u>EFD-REINF</u></b></p> <p>Criada pela Instrução Normativa nº 1.701, de 14/03/17, DOU de 16/03/17 (RT 022/2017), trata-se de uma Obrigação Acessória integrante do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) que deve ser entregue mensalmente por algumas pessoas físicas e jurídicas que, entre outros, contratam e prestam serviços mediante cessão de mão de obra, recolhem a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB).</p> <p>Via de regra, o que abrange retenções ou contribuições previdenciárias, mas não está relacionado com a folha de pagamento, deve ser informado na REINF, que é enviado até o 15º dia útil do mês subsequente.</p> <p>Portanto, esta obrigação é de responsabilidade exclusiva do setor Fiscal/Contábil, não se relacionando com o Depto. Pessoal/RH.</p> <p><b>PROCEDIMENTOS A PARTIR DE SETEMBRO DE 2023</b></p> <p>A partir de setembro de 2023, inicia a obrigatoriedade dos eventos da série R-4000. A EFD-Reinf será responsável pela apuração do IRRF sobre serviços tomados, contribuições sociais retidas na fonte (PIS, COFINS e CSLL) sobre pagamentos efetuados, e IRRF sobre aluguéis pagos à pessoa física. A Instrução Normativa nº 2.133, de 27/02/23, DOU de 01/03/23 (RT 018/2023), prorrogou o prazo de início de obrigatoriedade dos eventos da série R-4000 para 21/09/23.</p>
<b>DIA 20</b>	<p><b><u>FGTS - SISTEMA DIGITAL</u></b></p> <p>Recolher até esta data, junto ao banco depositário, o FGTS relativo a 8% sobre as remunerações pagas na folha de pagamento do mês anterior. Deve-se ainda considerar a 1ª parcela do 13º salário pagas junto com as férias e os afastados por acidente de trabalho, serviço militar e salário-maternidade.</p> <p><b>FGTS DIGITAL - CRONOGRAMA</b></p> <p>18/08/2023 - Liberação do ambiente de testes em Produção Limitada.      19/08/2023 - Integração com base de dados do eSocial para empresas do grupo 1.      23/09/2023 - Integração com base de dados do eSocial para empregadores dos demais grupos.      10/11/2023 - Fim do período de testes em Produção Limitada.      até 29/02/2024 - Preparação do sistema para entrada em produção.      a partir de 01/03/2024 - Entrada em produção efetiva e substituição dos sistemas Caixa.</p> <p>O FGTS Digital utilizará informações do eSocial para simplificar e agilizar o recolhimento do FGTS, eliminando burocracias e redução de erros nas declarações. Portanto, o FGTS Digital será alimentado pelas informações do eSocial, o que significa que as informações prestadas pelos funcionários no eSocial serão a base de cálculo do FGTS.</p> <p><b>RECOLHIMENTO</b></p> <p>De acordo com o Art. 15 da Lei nº 8.306/90, alterada pela Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o recolhimento deverá ocorrer até o 20º dia de cada mês.</p> <p>O recolhimento dos valores devidos ao FGTS será feito exclusivamente através do PIX, proporcionando maior</p>

	<p>facilidade e agilidade. As empresas devem preparar seus sistemas bancários para essa forma de pagamento. Mais detalhes no RT 075/2023.</p> <p><b>MULTA DO FGTS E AO FGTS RESCISÓRIO</b></p> <p>O prazo para recolhimento do FGTS decorrente da rescisão contratual e da indenização compensatória (art. 18 da Lei nº 8.036/1990), não sofreu alteração.</p> <p>O empregador segurado especial ou microempreendedor individual (MEI), o recolhimento ocorrerá por meio da Guia do FGTS Digital – GFD, a ser gerada pelo sistema FGTS Digital.</p> <p><b>PROCESSO TRABALHISTA - DESLIGAMENTOS A PARTIR DE 01/03/2024</b></p> <p>Até que ocorra a internalização dos eventos de processo trabalhista (S-2500) pelo FGTS Digital, para trabalhadores com processo trabalhista sem registro prévio no eSocial e com reconhecimento judicial do vínculo e desligamento a partir de 01/03/2024, caso exista definição judicial para recolhimento da multa do FGTS, o empregador deverá enviar previamente o evento de admissão S-2200 e o evento de desligamento S-2299, para que o FGTS Digital seja sensibilizado e permita o recolhimento da multa por este sistema. Continua a obrigatoriedade de envio do evento S-2500 com o campo "indContr" = "S" e com as verbas reconhecidas dentro do processo trabalhista.</p> <p>A Portaria MTE nº 240/2024 definiu que os recolhimentos de FGTS decorrentes de Reclamatórias Trabalhistas devem ocorrer via guias SEFIP 650/660 até que a nova funcionalidade esteja disponível no FGTS Digital. Essa exceção se refere aos recolhimentos de valores MENSAIS de FGTS reconhecidos no processo trabalhista, pois as guias do tipo "SEFIP" permitem apenas esse tipo de recolhimento. O recolhimento da multa do FGTS é realizado pela GRRF normal, pois não existe uma GRRF específica para processos trabalhistas. Com a implantação do FGTS Digital, não será possível a emissão de GRRF para desligamentos ocorridos a partir de 01/03/2024, ficando disponível apenas para desligamentos anteriores (até 29/02/2024).</p>
<b>DIA 20</b>	<p><b><u>EMPREGADOR DOMÉSTICO - SIMPLES DOMÉSTICO</u></b></p> <p>Até esta data, o empregador doméstico deverá recolher o "Simples Doméstico", por meio de um documento único de arrecadação (DAE), gerado pelo eSocial, relativo a competência do mês anterior.</p> <p>O documento único de arrecadação inclui: INSS do empregado doméstico (8% a 11%) e contribuição patronal (8%); contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho (0,8%); FGTS (8%); pagamento da indenização compensatória (3,2%); e IRRF. Cópia deste documento deverá ser entregue ao empregado doméstico.</p> <p>O recolhimento de tributos e depósitos deverão ser efetuados mediante utilização do aplicativo disponibilizado no Portal do eSocial (Lei Complementar nº 150, de 01/06/15, DOU de 02/06/15 / Portaria Interministerial nº 822, de 30/09/15, DOU de 01/10/15).</p> <p>De acordo com a Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o empregador doméstico poderá recolher as referidas contribuições até o 20º dia do mês seguinte ao da competência, a partir de 03/2024. data de início da arrecadação por meio da prestação dos serviços digitais de geração de guias .</p> <p><b>13º SALÁRIO</b></p> <p>A partir de 09/12/15, de acordo com a Portaria Interministerial nº 1, de 08/12/15, DOU de 09/12/15 (RT 099/2015), o recolhimento das contribuições incidentes sobre o 13º salário, deverá ocorrer até o dia 7 do mês de janeiro do período seguinte ao de apuração (antes era até o dia 20 do mês de dezembro do período de apuração), utilizando-se o Documento de Arrecadação eSocial - DAE.</p> <p>A versão 2 do Manual de Orientação ao Empregador está disponibilizado no site da CAIXA, <a href="http://www.caixa.gov.br">www.caixa.gov.br</a>, opção "download" (Circular nº 693, de 24/09/15, DOU de 28/09/15).</p>
<b>DIA 20</b>	<p><b><u>INSS - CONTRIBUINTE INDIVIDUAL - RECOLHIMENTO</u></b></p> <p>O contribuinte individual, que no mês de competência anterior, não atingiu a remuneração total equivalente ao valor do salário mínimo, deverá recolher até esta data, a complementação da contribuição de 20% incidente sobre a diferença entre o limite mínimo e a remuneração efetivamente percebida. Também nesta data, deverá ser recolhido a contribuição complementar de 9% caso pretenda contar o tempo de contribuição, para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição ou de contagem recíproca do tempo de contribuição. O recolhimento complementar deverá ser feito nos códigos de pagamento usuais do contribuinte individual.</p> <p>A Portaria nº 230, de 20/03/20, DOU de 23/03/20 (RT 024/2020), dispôs sobre a complementação da contribuição do segurado a partir de novembro de 2019.</p>

<b>DIA 20</b>	<p><b><u>INSS - RECOLHIMENTO</u></b></p> <p>Até esta data deverá ser recolhido, sem acréscimos legais, a guia de recolhimento do INSS, relativo ao mês de competência anterior.</p> <p><b>DCTFWEB</b></p> <p>Com a integração do eSocial e EFD-Reinf, as contribuições sociais previdenciárias passaram a ser recolhidas por meio de DARF, gerado no sistema DCTFWeb (Instrução Normativa nº 1.701, de 14/03/17 / Instrução Normativa nº 1.787, de 07/02/18). Empresas que, ainda não estejam sujeitas ao sistema DCTFWeb, continuam recolhendo através da GPS.</p> <p><b>ACIDENTE DO TRABALHO - SAT - A PARTIR DE 01/07/20</b></p> <p>A partir da competência julho/2020, observar novas alíquotas de Acidente do Trabalho - SAT. Consulte o RT 053/2020 (Anexo V do RPS/99, alterado pelo Decreto nº 10.410, de 30/06/20, DOU de 01/07/20).</p> <p><b>RECLAMATÓRIA TRABALHISTA</b></p> <p>A contribuição proveniente de reclamatória trabalhista deverá ser recolhida sempre no dia 2 do mês seguinte ao da liquidação da sentença.</p> <p><b>PROCESSO TRABALHISTA NO ESOCIAL</b></p> <p>Os eventos de processos trabalhistas começam a ser transmitidos a partir do dia 1º de outubro de 2023 para todos os empregadores do eSocial: pessoas jurídicas e pessoas físicas (inclusive empregador doméstico e segurado especial). O recolhimento dos tributos será feito pela DCTFWeb.</p> <p>A partir do dia 1º de outubro de 2023, tem início o novo evento do eSocial: Processo Trabalhista. Por meio dele, o empregador lançará as informações relativas aos acordos e decisões proferidas nos processos que tramitam na Justiça do Trabalho.</p> <p>Para o cumprimento dessas obrigações, foram criados mais quatro novos eventos no eSocial para o envio detalhado de informações. São eles:</p> <p>S-2500 – Processo Trabalhista;  S-2501 – Informações de Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista;  S-3500 – Exclusão de Eventos – Processo Trabalhista;  S-5501 – Informações Consolidadas de Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista.</p> <p>Devem ser informados os processos que tenham decisões condenatórias ou homologatórias de acordo, que se tornem definitivas (decisões contra as quais não cabe mais recurso) a partir de 1º de outubro de 2023, ainda que o processo tenha se iniciado antes.</p> <p>Devem informar os dados dessas decisões todos os empregadores, pessoas físicas ou jurídicas, inclusive os empregadores domésticos, MEIs e segurados especiais.</p> <p><b>Recolhimento dos tributos</b></p> <p>Até então, os débitos das contribuições previdenciárias e as contribuições sociais devidas a terceiros decorrentes das reclamatórias trabalhistas eram declarados na GFIP e recolhidos por meio de GPS. Contudo, a partir do dia 1º de outubro, esses débitos serão declarados na DCTFWeb, com recolhimento por meio de DARF numerado.</p> <p>Importante observar que ainda deverão ser utilizadas GFIP e GPS para as decisões terminativas condenatórias ou homologatórias proferidas pela Justiça do Trabalho até a data de 30 de setembro de 2023, ainda que o recolhimento seja efetuado após 1º de outubro de 2023.</p>
<b>DIA 20</b>	<p><b><u>IRRF - ASSALARIADOS E OUTROS - RECOLHIMENTO</u></b></p> <p>Até esta data, deverá ser recolhido o IRRF de assalariados, autônomos, pró-labore, fretes e carretos, e outros, retidos no mês anterior.</p> <p><b>RECOLHIMENTO - PROCEDIMENTOS A PARTIR DE MAIO/2023</b></p> <p>A partir do período de apuração de maio de 2023 (mês de ocorrência dos fatos geradores), o IRRF decorrente de rendimentos do trabalho, informado no eSocial, passou a ser declarado na DCTFWeb (códigos de receitas 0561,</p>

	<p>0588, etc.).</p> <p>Ao serem declarados na DCTFWeb, esses códigos de receita não devem mais ser informados no Programa Gerador da DCTF (PGD). Além disso, passam a ser pagos por meio de DARF numerado emitido pela própria DCTFWeb.</p> <p>Nota: A Instrução Normativa nº 2.137, de 21/03/23, DOU de 24/03/23 (RT 024/2023), alterou a Instrução Normativa nº 2.005/2021.</p>
<b>DIA 31</b>	<p><b><u>DCTFWEB</u></b></p> <p>Até esta data, deverá ser apresentado a DCTFWeb relativo a competência do mês anterior. Trata-se de uma obrigação acessória digital de caráter declaratório, tendo-se por objetivo confessar débitos de contribuições previdenciárias e destinadas a terceiros. O sistema tem a função de integrar os dados do "eSocial" e do "EFD-Reinf" em um único local.</p> <p>Assim, até esta data, empresas abrangidas pelo calendário de obrigações (veja RT 098/2018), deverão conferir as informações e fazer a transmissão ao sistema DCTFWeb. Após isso, será possível gerar o DARF previdenciário para o recolhimento, que substituiu a GPS.</p> <p>Portanto, para o cumprimento desta obrigação, se faz necessário o trabalho em conjunto entre o Depto. Pessoal/RH (eSocial) e o setor Fiscal/Contábil (EFD-Reinf).</p> <p><b>DISPENSADOS DA OBRIGAÇÃO</b></p> <p>Estão dispensados da obrigação de apresentar a DCTFWeb, entre outros: os contribuintes individuais que não têm trabalhador segurado do RGPS que lhes preste serviços; os segurados especiais; os produtores rurais pessoa física não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma; os segurados facultativos; os MEI, quando não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma.</p> <p><b>EMPRESA SEM MOVIMENTO</b></p> <p>É necessário o envio do evento S-1299 (eSocial) e o evento R-2099 (EFD-Reinf) e transmitir a declaração SEM MOVIMENTO na data da primeira obrigação e mantendo-se sem movimento no ano em curso, deverá repetir no mês de janeiro de cada ano.</p> <p><b>RETIFICAÇÃO DE DECLARAÇÕES</b></p> <p>As alterações das informações prestadas em DCTFWeb, nas hipóteses em que admitida, será efetuada mediante apresentação de DCTFWeb retificadora. O direito de pleitear a retificação extingue-se em 5 anos contados a partir do 1º dia do exercício seguinte ao qual se refere a declaração.</p> <p><b>PENALIDADES</b></p> <p>A empresa que deixar de apresentar a DCTFWeb no prazo fixado ou que a apresentar com incorreções ou omissões será intimado a apresentar declaração original, no caso de não apresentação, ou a prestar esclarecimentos, nos demais casos, estará sujeito às seguintes multas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2% ao mês calendário ou fração, incidentes sobre o montante das contribuições informadas na DCTFWeb, ainda que integralmente pagas, no caso de falta de entrega dessa declaração ou entrega após o prazo, limitada a 20%;</li> <li>• R\$ 20,00 para cada grupo de 10 informações incorretas ou omitidas.</li> </ul> <p>A multa mínima a ser aplicada será de R\$ 200,00, no caso de omissão de declaração sem ocorrência de fatos geradores; ou R\$ 500,00, nos demais casos. As multas serão reduzidas em 50%, quando a declaração for apresentada após o prazo, mas antes de qualquer procedimento de ofício; ou em 25%, se houver a apresentação da declaração no prazo fixado na intimação.</p> <p><b>13º SALÁRIO</b></p> <p>Além da DCTFWeb a ser apresentada mensalmente, deverá ser transmitida a DCTFWeb Anual, até o dia 20 de dezembro de cada ano, para a prestação de informações relativas aos valores pagos aos trabalhadores a título de 13º salário. Este prazo, caso recaia em dia não útil, o prazo será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.</p> <p>Nota: A DCTFWeb é apresentada mensalmente, até o dia 15 do mês seguinte ao da ocorrência dos fatos geradores, sendo antecipado para o dia útil imediatamente anterior quando esta data recair em dia não útil. A DCTFWeb substitui a GFIP como instrumento de confissão de dívida e de constituição do crédito previdenciário.</p>

	<p><b>PRAZOS PARA FATOS GERADORES A PARTIR DE 2025</b></p> <p>A Instrução Normativa nº 2.248, de 05/02/25, DOU de 07/02/25 (RT 011/2025), trouxe mudanças significativas no Módulo de Inclusão de Tributos (MIT) e na Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTFWeb).</p> <p><u>Prazo de Entrega da DCTFWeb - Fatos Geradores de Janeiro de 2025</u></p> <p>Excepcionalmente, o prazo de entrega da DCTFWeb para os fatos geradores de janeiro de 2025 fica prorrogado para o último dia útil do mês de março de 2025.</p> <p><u>Períodos Subsequentes</u></p> <p>Para os períodos subsequentes, o prazo de entrega será o último dia útil do mês subsequente ao fato gerador.</p>
--	---



## **EMBRIAGUEZ E RELAÇÕES DE TRABALHO QUANDO A JUSTA CAUSA É APLICADA**

**No ambiente de trabalho, a segurança, a disciplina e a produtividade são pilares fundamentais para o bom funcionamento da empresa. Contudo, situações envolvendo embriaguez, seja de forma habitual ou em serviço, podem comprometer diretamente esses pilares. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 482, alínea "f", prevê a possibilidade de dispensa por justa causa nesses casos. A seguir, detalharemos as situações em que essa penalidade se aplica, com linguagem acessível e exemplos práticos.**

### ***Dependência recorrente - Quando o hábito se torna falta grave***

A embriaguez habitual ocorre quando o trabalhador apresenta um padrão constante de uso de álcool ou outras substâncias, configurando um vício. Nesses casos, não é necessário que a embriaguez aconteça dentro do ambiente de trabalho: basta que seja comprovado que o vício afeta sua vida pessoal e profissional, tornando-o incapaz de desempenhar suas funções com eficiência.

Exemplo prático: imagine um operador de máquina que, mesmo chegando sóbrio ao trabalho em alguns dias, frequentemente falta por estar em ressaca ou aparece diversas vezes com sinais claros de dependência. Esse comportamento repetido pode ser caracterizado como embriaguez habitual.

### ***Ocorrência imediata - Um episódio basta para caracterizar***

Ao contrário da habitual, a embriaguez em serviço não exige reincidência. Basta um único episódio para que a justa causa seja aplicada, já que a situação representa risco imediato à segurança, à disciplina e ao ambiente de trabalho.

Exemplo prático: um motorista da empresa que inicia o expediente alcoolizado ou consome bebida durante a jornada, colocando em risco sua vida e a de terceiros. Mesmo sem histórico de vício, esse ato pode justificar a dispensa imediata por justa causa.

### ***Condições indispensáveis para a aplicação***

Para que a justa causa seja legítima, o empregador deve observar alguns requisitos fundamentais:

- Provas objetivas: a embriaguez deve ser comprovada por exames, testemunhas, registros internos ou outros meios confiáveis. A simples suspeita não basta.
- Nexo causal: é necessário que a embriaguez comprometa a execução das tarefas ou cause riscos à empresa.
- Imediatidate: a punição deve ocorrer logo após a constatação. Se houver demora, pode ser entendido como perdão tácito.
- Proporcionalidade: a pena deve ser adequada à gravidade do ato.

Exemplo prático: um funcionário flagrado alcoolizado na linha de produção, com testemunhas e registro de ocorrência interna, pode ser dispensado por justa causa. Contudo, se não houver provas ou se o comportamento não afetar diretamente suas atividades, a dispensa pode ser contestada.

#### **Questão de saúde ou de disciplina?**

A legislação e a jurisprudência reconhecem o alcoolismo como uma doença, que pode gerar transtornos mentais e comportamentais. Nesses casos, o trabalhador não deve ser automaticamente punido. O empregador, ao identificar sinais de dependência, deve encaminhar o empregado para tratamento.

Exemplo prático: um colaborador diagnosticado com alcoolismo crônico, que apresenta laudos médicos comprovando sua condição, não pode ser dispensado unicamente por justa causa. A dispensa pode ser considerada discriminatória, a menos que se prove a incapacidade permanente para o trabalho.

#### **Conclusão**

A embriaguez, seja habitual ou em serviço, pode configurar justa causa, mas a aplicação da penalidade deve ser feita com cautela, observando provas, imediatidate e proporcionalidade. Além disso, é essencial diferenciar situações pontuais de indisciplina daquelas em que o alcoolismo se manifesta como doença, exigindo tratamento e cuidado por parte da empresa.

Com isso, o gestor de recursos humanos garante não apenas o cumprimento da lei, mas também a preservação da dignidade do trabalhador e o equilíbrio nas relações de trabalho.



## **O FUTURO DO TRABALHO E O PAPEL DAS COMPETÊNCIAS HUMANAS E TECNOLÓGICAS**

**A evolução tecnológica redefine diariamente o mercado de trabalho. A automação e a inteligência artificial (IA), por exemplo, já estão presentes em rotinas simples e complexas — desde caixas de autoatendimento em supermercados até softwares que auxiliam advogados na análise de contratos.**

**Essas mudanças não eliminam apenas funções; elas também criam novas oportunidades. Profissionais que entendem de análise de dados ou cibersegurança, por exemplo, encontram espaço em áreas que há poucos anos eram incipientes.**

#### **Flexibilidade e novos modelos de trabalho**

A pandemia acelerou a consolidação do trabalho remoto e híbrido, que hoje são realidade em diversas empresas. Para os colaboradores, isso significa adaptar-se a diferentes cenários: reuniões virtuais, gestão de tempo com autonomia e manutenção da produtividade fora do escritório.

Um exemplo prático: empresas de tecnologia como Microsoft e Google oferecem modelos híbridos, permitindo que os profissionais escolham parte do tempo para atuar em casa. Isso exige disciplina, organização e domínio de ferramentas digitais de colaboração.

#### **A relevância da aprendizagem contínua**

Reskilling (requalificação) e upskilling (aprimoramento) deixaram de ser diferenciais e se tornaram exigências. Um analista de marketing, por exemplo, que domina apenas campanhas tradicionais, precisa aprender sobre estratégias digitais, inteligência artificial aplicada a anúncios e análise de métricas em tempo real.

Empresas que investem em treinamentos internos garantem não só maior competitividade, mas também retenção de talentos, já que os colaboradores percebem espaço para crescimento profissional.

#### **Competências cognitivas - O diferencial do raciocínio**

No excesso de dados atual, o pensamento analítico e crítico é vital. Profissionais precisam interpretar informações complexas e tomar decisões sólidas.

Da mesma forma, a criatividade tem ganhado destaque: enquanto as máquinas automatizam processos, é do ser humano que se espera soluções inovadoras. Um arquiteto, por exemplo, pode usar softwares de modelagem 3D, mas é sua visão criativa que transforma projetos em obras diferenciadas.

#### ***Adaptabilidade: sobreviver e evoluir em cenários incertos***

Resiliência, flexibilidade e agilidade são características indispensáveis. Mudanças bruscas — como a substituição de um sistema de gestão ou a reestruturação de equipes — exigem que o profissional mantenha o foco e aprenda rapidamente novas formas de atuação.

Um caso comum é o de equipes de vendas que, antes presenciais, precisaram migrar para o atendimento online. Aqueles que se adaptaram rápido mantiveram resultados; os que resistiram ficaram para trás.

#### ***Habilidades sociais e emocionais - Conectar pessoas e resultados***

Não basta ter conhecimento técnico: saber liderar e influenciar é essencial. A liderança moderna se baseia menos em hierarquia e mais em empatia, motivação e cooperação.

A inteligência emocional, por sua vez, permite lidar com conflitos de forma equilibrada. Por exemplo, em uma reunião de equipe, um líder com inteligência emocional consegue ouvir diferentes pontos de vista sem perder o controle ou deixar o clima de trabalho se tornar hostil.

#### ***Competências digitais e tecnológicas - A base do novo mercado***

A alfabetização digital já não é opcional. Dominar ferramentas digitais — de planilhas online a softwares de gestão — é requisito básico em praticamente todos os setores.

Além disso, áreas como análise de dados e cibersegurança são cada vez mais estratégicas. Um simples erro em segurança pode comprometer toda a reputação de uma empresa. Já a análise correta de informações permite identificar oportunidades de negócio que poderiam passar despercebidas.

#### ***Conclusão***

O futuro do trabalho exige equilíbrio entre o domínio de tecnologias emergentes e o desenvolvimento de habilidades humanas. Profissionais que unem adaptabilidade, inteligência emocional e competências digitais estarão mais preparados para enfrentar um mercado em constante transformação.

Do lado das empresas, o papel do RH é criar ambientes que estimulem a aprendizagem contínua e a inovação, garantindo que as equipes estejam preparadas para os desafios que estão por vir.



## **DIREITO PREVIDENCIÁRIO - NORMAS - REGRAS, PROCEDIMENTOS E ROTINAS NECESSÁRIAS - ALTERAÇÃO**

**A Instrução Normativa nº 195, de 18/09/25, DOU de 22/09/25, do INSS, alterou a Instrução Normativa nº 128, de 28/03/22, DOU de 29/03/22, do INSS, que disciplinou as regras, procedimentos e rotinas necessárias à efetiva aplicação das normas de direito previdenciário. Na íntegra:**

O Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº 35014.341866/2020-55, resolve:

**Art. 1º** - A Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022, publicada no Diário Oficial da União, de 29 de março de 2022, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 416 - (...)

(...)

VI - o segurado em atividade laboral, mas que necessite de reparo ou substituição de Órteses, Próteses, meios auxiliares de locomoção e outros recursos de tecnologia assistiva (OPM/TA), desde que estes tenham sido previamente concedidos pelo INSS;

(...)" (NR)

"Art. 417 - O atendimento pela Reabilitação Profissional aos beneficiários descritos no art. 416, caput:

I - incisos I a VI, é obrigatório;

II - inciso VII, fica condicionado às possibilidades administrativas, técnicas, financeiras e às características locais; e

III - inciso VIII, dependerá de celebração prévia de Convênios de Cooperação Técnico-Financeiro, firmado entre INSS e instituições bem como associações de assistência às PCD." (NR)

"Art. 419 - (...)

(...)

VI - auxílio-alimentação: consiste na indenização ao beneficiário para pagamento de despesas referentes aos gastos com alimentação durante as atividades de cumprimento do PRP de duração igual ou superior a 4 (quatro) horas diárias;

(...)" (NR)

"Art. 421 - Acordos de Cooperação Técnica, no âmbito da Reabilitação Profissional, com entidades públicas ou privadas de comprovada idoneidade financeira e técnica poderão ser firmados para o atendimento dos reabilitandos em PRP, nas seguintes modalidades:

(...)

V - estágio, para os alunos dos cursos de graduação e pós-graduação das faculdades/universidades bem como dos cursos tecnólogos e técnicos da área de recursos humanos e segurança do trabalho;

(...)

VIII - teleatendimento, onde não existir APS.

(...)" (NR)

**Art. 2º** - Ficam revogados:

I - os seguintes dispositivos da Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022:

- a) art. 417, §§ 1º e 2º; e
- b) art. 421, incisos VI e VII;

II - a Resolução nº 118/INSS/PRES, de 4 de novembro de 2010, publicada no Diário Oficial da União de 8 de novembro de 2010.

**Art. 3º** - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

GILBERTO WALLER JUNIOR