



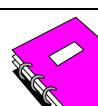
Legislação



Consultoria



Assessoria



Informativos



Treinamento



Auditoria



Pesquisa



Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 089

07/11/2025

Sumário:

- COMPENSAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS: ENTENDA OS BENEFÍCIOS QUE PODEM SER DEDUZIDOS PELA EMPRESA
- REFLEXO DO DSR NAS VERBAS TRABALHISTAS - ENTENDA O IMPACTO DA MUDANÇA DO TST
- SEGURO DESEMPREGO - PESCADOR PROFISSIONAL - CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DURANTE O PERÍODO DE DEFESO - ALTERAÇÃO
- NORMAS PROCEDIMENTAIS EM MATÉRIA DE BENEFÍCIOS - LIVRO II - RECONHECIMENTO DE BENEFÍCIOS DO RGPS - ALTERAÇÃO



COMPENSAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS: ENTENDA OS BENEFÍCIOS QUE PODEM SER DEDUZIDOS PELA EMPRESA

No dia a dia da gestão de recursos humanos e do departamento financeiro, é essencial compreender quais valores podem ser compensados na guia de contribuição previdenciária e quais não geram esse direito. A correta aplicação dessas regras evita autuações fiscais e garante o equilíbrio das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Salário-Família: Benefício social com dedução garantida

O salário-família é um benefício pago aos empregados de baixa renda que possuem filhos de até 14 anos ou filhos inválidos de qualquer idade, conforme os limites estabelecidos pela legislação vigente.

A dinâmica funciona da seguinte forma:

A empresa paga diretamente o valor do salário-família junto com a remuneração mensal do colaborador; Posteriormente, deduz integralmente o valor pago ao empregado na guia de contribuição previdenciária (DARF-Previdenciário).

Exemplo prático:

Se um colaborador tem direito a R\$ 70,00 de salário-família e a empresa possui R\$ 10.000,00 em contribuições previdenciárias patronais a recolher, ela poderá abater os R\$ 70,00, recolhendo apenas R\$ 9.930,00.

Essa compensação é um direito da empresa e serve para desonrar o empregador que realiza o pagamento antecipado do benefício.

Salário-Maternidade: Antecipação reembolsada pelo INSS

O salário-maternidade segue um procedimento semelhante. Quando a funcionária entra em licença maternidade (ou o empregado adotante, nos casos previstos), a empresa antecipa o valor integral do benefício — que corresponde à remuneração mensal da colaboradora durante o período de afastamento.

Em seguida, a empresa compensa o valor total pago diretamente na guia de contribuição previdenciária. Isso significa que a empresa não arca com o custo final do benefício, apenas realiza a antecipação.

Exemplo prático:

Se uma funcionária recebeu R\$ 5.000,00 de salário-maternidade em determinado mês e a empresa tem R\$ 20.000,00 a recolher de INSS patronal, o valor do recolhimento será reduzido para R\$ 15.000,00 após a compensação.

Essa sistemática é vantajosa para ambas as partes: a funcionária recebe o benefício sem atrasos e a empresa recupera o valor de forma automática, sem precisar solicitar reembolso direto ao INSS.

Benefícios não dedutíveis: Verbas de caráter indenizatório

Diferentemente do salário-família e do salário-maternidade, há benefícios concedidos pelas empresas que não geram direito à dedução na guia de contribuição previdenciária, pois não são benefícios previdenciários.

Entre eles estão:

- Vale-transporte (quando concedido conforme a Lei nº 7.418/1985);
- Vale-refeição e vale-alimentação, se fornecidos dentro das regras do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT);
- Plano de saúde e assistência odontológica;
- Auxílio-creche, quando previsto em norma coletiva ou política interna.

Essas verbas têm natureza indenizatória, ou seja, não integram o salário de contribuição, e por isso não são incluídas na base de cálculo do INSS patronal.

Contudo, é importante frisar que não podem ser deduzidas da guia — apenas excluídas da base de cálculo inicial.

Exemplo prático:

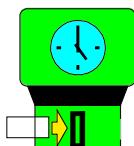
Se um colaborador recebe R\$ 4.000,00 de salário e mais R\$ 600,00 de vale-refeição pelo PAT, o INSS patronal (20%) incidirá apenas sobre os R\$ 4.000,00 — ou seja, R\$ 800,00 — e não sobre os R\$ 4.600,00.

Gestão eficiente e conformidade legal

A correta compreensão dos benefícios que podem ser compensados e daqueles que não geram dedução é uma responsabilidade estratégica do setor de Recursos Humanos e do Departamento Pessoal.

Somente o salário-família e o salário-maternidade permitem compensação direta na guia previdenciária. Já os demais benefícios, mesmo quando isentos de encargos, devem ser tratados apenas como exclusões da base de cálculo.

Manter esses controles de forma clara e documentada garante à empresa conformidade com a legislação, prevenção de autuações fiscais e equilíbrio financeiro no cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.



**REFLEXO DO DSR NAS VERBAS TRABALHISTAS
ENTENDA O IMPACTO DA MUDANÇA DO TST**

Em março de 2023, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) alterou um entendimento importante sobre o cálculo do Descanso Semanal Remunerado (DSR). Antes, o reflexo do DSR sobre as horas extras não era incluído no cálculo de férias, 13º salário, aviso prévio e FGTS. Com a reformulação da Orientação Jurisprudencial nº 394, o TST passou a considerar que esse valor deve compor a base de cálculo dessas verbas.

Na prática, isso significa que o trabalhador que realiza horas extras de forma habitual terá aumento no valor das suas verbas trabalhistas, já que o DSR acrescido das horas extras também passa a refletir sobre as demais parcelas.

Exemplo prático:

Imagine um colaborador que realiza, em média, 20 horas extras por mês. Antes da decisão, o reflexo do DSR sobre essas horas extras não era incluído no cálculo do 13º salário e das férias. Agora, com a nova regra, além do valor das horas extras, o reflexo do DSR sobre elas também será considerado, elevando o total recebido.

Nova regra em detalhes

A nova orientação do TST estabelece que, ao calcular férias, 13º salário, aviso prévio e FGTS, deve-se considerar a média das horas extras habituais, incluindo o valor do DSR sobre essas horas.

Ou seja, o cálculo se torna mais completo e favorável ao trabalhador. Isso ocorre porque o DSR é uma extensão do pagamento das horas extras — se o colaborador trabalha mais, naturalmente o descanso semanal pago deve refletir essa média adicional.

Exemplo prático:

Se um colaborador recebe R\$ 300 de DSR sobre horas extras em determinado mês, esse valor agora integra a base de cálculo das férias e do 13º salário. Antes, ele era desconsiderado, resultando em uma remuneração menor.

Essa mudança reforça a importância de os empregadores manterem registros precisos de jornada e de pagamento das horas extras, evitando inconsistências e possíveis passivos trabalhistas.

Impactos financeiros e operacionais

A principal consequência da nova orientação é o aumento das verbas pagas aos trabalhadores que fazem horas extras frequentemente. Isso traz impactos diretos para o orçamento das empresas, que precisarão ajustar seus cálculos e provisões de custos com encargos trabalhistas.

Do ponto de vista do trabalhador, o efeito é positivo, pois garante maior justiça na remuneração — já que o valor real do trabalho prestado é melhor refletido nas verbas devidas.

Exemplo prático:

Uma empresa com 50 funcionários que realizam horas extras regulares pode observar um aumento considerável no total de encargos ao longo do ano, especialmente no pagamento de férias e 13º salário. Por isso, é recomendável revisar as políticas de horas extras e avaliar alternativas, como banco de horas ou escalas de revezamento, para equilibrar custos e produtividade.

Vigência e aplicação da nova regra

A decisão do TST passou a valer para as horas extras realizadas a partir de 20 de março de 2023. Isso significa que não há efeito retroativo para períodos anteriores, evitando insegurança jurídica e reabertura de cálculos passados.

Dessa forma, a nova sistemática deve ser aplicada somente aos pagamentos e cálculos realizados após essa data, considerando a média das horas extras e seus reflexos no DSR.

O entendimento anterior e o conceito de "bis in idem"

Antes da decisão de 2023, o entendimento do TST era de que incluir o DSR sobre as horas extras no cálculo das demais verbas representaria dupla incidência de pagamento, o chamado *bis in idem*. Ou seja, entendia-se que o trabalhador já estava sendo remunerado pelas horas extras e pelo DSR correspondente, e que incluir novamente esse valor nas férias e no 13º seria um pagamento duplicado.

No entanto, com a nova interpretação, o TST reconheceu que o reflexo do DSR sobre as horas extras faz parte da remuneração habitual e, portanto, deve ser incorporado para garantir um cálculo mais justo e coerente com o princípio da habitualidade salarial.

Transparéncia e justiça nas relações de trabalho

A atualização do entendimento do TST representa um avanço na valorização do trabalho e na transparéncia dos cálculos trabalhistas. Empresas precisam se adaptar, ajustando seus sistemas de folha de pagamento e treinando suas equipes de RH e contabilidade.

Por outro lado, os trabalhadores ganham em segurança jurídica e reconhecimento financeiro, recebendo de forma mais justa pelos reflexos de suas horas extras habituais.

Em um cenário de constante evolução nas normas trabalhistas, é essencial que gestores de RH acompanhem essas mudanças, promovendo práticas que alieem conformidade legal e equilíbrio financeiro.



SEGURO DESEMPREGO - PESCADOR PROFISSIONAL - CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DURANTE O PERÍODO DE DEFESO - ALTERAÇÃO

A Medida Provisória nº 1.323, de 04/11/25, DOU de 05/11/25, alterou a Lei nº 10.779, de 25/11/03, DOU de 26/11/03, que dispõe sobre a concessão do benefício de seguro-desemprego, durante o período de defeso, ao pescador profissional que exerce a atividade pesqueira de forma artesanal. Na íntegra:

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º - A Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 1º - (...)

(...)

§ 9º - Os órgãos federais disponibilizarão as informações constantes das bases de dados, de que sejam detentores, necessárias à verificação dos requisitos para a concessão e a manutenção do benefício, os quais serão objeto de cruzamento com informações das bases de dados cadastrais oficiais, nos termos do disposto em ato do Poder Executivo federal.

§ 10 - Ao requerente do benefício de que trata o caput serão solicitados o registro biométrico, nos termos do disposto no art. 1º da Lei nº 15.077, de 27 de dezembro de 2024, e a inscrição no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal - CadÚnico.

§ 11 - Somente fará jus ao benefício de que trata o caput pescador profissional que comprovar domicílio em Município abrangido ou limítrofe à área definida no ato que instituiu o período de defeso, conforme os procedimentos e os critérios estabelecidos em resolução do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - Codefat." (NR)

"Art. 2º - Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego receber e processar os requerimentos e habilitar os beneficiários do seguro-desemprego do pescador artesanal, conforme os procedimentos, os critérios e as validações estabelecidos em resolução do Codefat.

§ 1º - Para fazer jus ao benefício, o pescador não poderá estar em gozo de benefício previdenciário ou assistencial de natureza continuada, exceto pensão por morte, auxílio-acidente e transferências de renda de que tratam o art. 6º, parágrafo único, e o art. 203, caput, inciso VI, da Constituição e o art. 1º, caput, § 1º, da Lei nº 10.835, de 8 de janeiro de 2004.

§ 2º - Para se habilitar ao benefício, o pescador deverá apresentar ao Ministério do Trabalho e Emprego os seguintes documentos:

(...)

II - cópia dos documentos fiscais de venda do pescado à empresa adquirente, consumidora ou consignatária da produção, em que constem o registro da operação realizada e o valor da respectiva contribuição previdenciária de que trata o art. 30, § 7º, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, referentes a, no mínimo, seis meses dos doze meses anteriores ao início do período de defeso, ou comprovantes de contribuição previdenciária mensal referentes aos meses de exercício da pesca, na hipótese de ter comercializado sua produção com pessoa física; e

III - outros estabelecidos em resolução do Codefat que comprovem:

(...)

§ 3º - O Ministério do Trabalho e Emprego, no ato de habilitação ao benefício, deverá verificar a condição de segurado pescador artesanal e o pagamento mensal da contribuição previdenciária, nos doze meses imediatamente anteriores ao requerimento do benefício ou no período entre defesos, o que for menor.

§ 4º - O Ministério da Pesca e Aquicultura desenvolverá atividades que garantam ao Ministério do Trabalho e Emprego o acesso às informações cadastrais disponíveis no Registro Geral da Atividade Pesqueira - RGP, de que trata o art. 24 da Lei nº 11.959, de 29 de junho de 2009, necessárias à concessão do seguro-desemprego.

(...)

§ 6º - O Ministério do Trabalho e Emprego poderá, quando julgar necessário, exigir outros documentos ou validações para a habilitação do benefício.

§ 7º - O Ministério do Trabalho e Emprego deverá divulgar mensalmente lista com todos os beneficiários que estão em gozo do seguro-desemprego no período de defeso, detalhados por localidade, nome, endereço e número e data de inscrição no RGP.

(...)

§ 12 - A concessão e a manutenção do seguro-desemprego de que trata esta Lei ficam condicionadas à comprovação do exercício da atividade pesqueira, no período entre defesos, por meio de relatório periódico, que deverá conter informações sobre a venda do pescado, a ser submetido ao Ministério do Trabalho e Emprego, na forma, nos prazos e com os critérios estabelecidos em resolução do Codefat." (NR)

"Art. 3º - Sem prejuízo das sanções civis e penais cabíveis, os responsáveis pelo uso de meios fraudulentos na habilitação ou na percepção do seguro-desemprego estarão sujeitos:

(...)

II - à suspensão de sua atividade, com cancelamento do seu registro, por três anos, se pescador profissional; e

III - ao impedimento de requerer o benefício pelo prazo de três anos." (NR)

"Art. 4º-A - O pescador profissional artesanal que houver percebido indevidamente parcela do seguro-desemprego de que trata esta Lei ficará sujeito à compensação automática do valor percebido indevidamente com o novo benefício a que fizer jus, na forma e nos critérios estabelecidos em resolução do Codefat." (NR)

"Art. 5º - (...)

(...)

§ 4º - A despesa resultante da concessão do benefício de que trata esta Lei fica limitada, a cada exercício, à dotação orçamentária para essa despesa referente ao exercício anterior, corrigida pelo índice calculado nos termos do disposto nos art. 4º e art. 5º da Lei Complementar nº 200, de 30 de agosto de 2023, aplicável ao exercício a que se refere a despesa.

§ 5º - A concessão do benefício de que trata esta Lei observará o disposto no § 4º.

§ 6º - No exercício de 2025, a despesa de que trata o § 4º não excederá a R\$ 7.325.000.000,00 (sete bilhões trezentos e vinte e cinco milhões de reais)." (NR)

Art. 2º - Compete ao Instituto Nacional do Seguro Social receber e processar os requerimentos, habilitar os beneficiários, e apurar as eventuais irregularidades do seguro-desemprego do pescador artesanal relativos aos períodos de defeso até 31 de outubro de 2025.

Art. 3º - Em relação aos períodos de defesa iniciados a partir de 1º de novembro de 2025, resolução do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - Codefat estabelecerá:

I - as normas de transição e a forma de aplicação do disposto nesta Medida Provisória quanto a procedimentos, prazos e critérios para as ações de validação; e

II - os prazos para a apresentação de prova documental.

Parágrafo único - As ações de validação de que trata o inciso I docaputpoderão ser realizadas de forma remota ou presencial.

Art. 4º - Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 4 de novembro de 2025; 204º da Independência e 137º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Luiz Marinho



NORMAS PROCEDIMENTAIS EM MATÉRIA DE BENEFÍCIOS - LIVRO II RECONHECIMENTO DE BENEFÍCIOS DO RGPS - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 1.310, de 29/10/25, DOU de 05/11/25, da Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão, alterou o Livro X das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, que disciplina os procedimentos e rotinas de reabilitação profissional no âmbito da área de benefício do INSS, aprovado pela Portaria nº 999, de 28/03/22, DOU de 29/03/22. Na íntegra:

A Diretora de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão 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 35014.528734/2022-06, resolve:

Art. 1º - O Livro X, aprovado pela Portaria DIRBEN/INSS nº 999, 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. 12 - (...)

I - falta ao atendimento agendado de Reabilitação Profissional ou à Perícia Médica de RP; e

(...)

Parágrafo único - Considera-se justificada a ausência quando o segurado apresentar manifestação no prazo de até 7 (sete) dias após a falta ao atendimento previsto no inciso I, devendo ser realizado o reagendamento." (NR)

"Art. 13 - Quando caracterizada a recusa ou abandono, o Profissional de Referência da Reabilitação Profissional - PR/RP, deverá:

I - proceder com a suspensão do benefício na data da constatação ou enquadramento do fato;

II - elaborar despacho relatando todo o ocorrido e como se deu o enquadramento da recusa ou o abandono (com o devido detalhamento nas hipóteses de recusa passiva); e

III - abrir exigência e emitir notificação, com o prazo de defesa de 60 dias a contar da data do recebimento/ciência da comunicação, oportunizando ao beneficiário apresentar justificativa que comprove motivo de força maior ou caso fortuito.

(...)" (NR)

"Art. 14 - (...)

(...)

§ 2º - Nas situações em que o segurado estiver recluso em regime fechado e em gozo de auxílio por incapacidade temporária, o benefício deverá ser suspenso.

§ 3º - A suspensão do benefício prevista no § 2º será de até 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do recolhimento à prisão.

§ 4º - Na hipótese de o segurado ser colocado em liberdade antes do término previsto no § 3º, o benefício será restabelecido a partir da data da soltura e o Programa de Reabilitação Profissional deverá ser retomado imediatamente.

§ 5º - Nos casos em que a prisão ultrapassar o período de sessenta dias, o benefício será cessado e o PRP encerrado pelo motivo "Decisão de outros órgãos/serviços". (NR)

"Art. 29 - (...)

(...)

§ 2º - A conclusão de insusceptibilidade à Reabilitação Profissional deverá ser formalizada pela Equipe de Reabilitação Profissional do INSS, com registro prévio no sistema de benefícios, com parecer fundamentado e, encerramento do processo em seguida.

§ 2º-A - Nos casos em que estiverem preenchidos os requisitos de carência e comprovação da incapacidade laborativa, mediante avaliação médico-pericial que constatou a incapacidade parcial e permanente para a atividade habitual, o benefício por incapacidade temporária será convertido administrativamente em aposentadoria por incapacidade permanente, nos termos do art. 42 da Lei nº 8.213/91, observada a revisão periódica prevista no art. 330 da Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022.

§ 2º-B - Nos casos de indícios de recuperação da capacidade laborativa ou alteração significativa do quadro clínico após o encaminhamento à reabilitação profissional, o segurado deverá ser encaminhado à Perícia Médica Federal para reavaliação antes da conversão do benefício.

(...)" (NR)

"Art. 51 - (...)

(...)

§ 1º - A conclusão de insusceptibilidade à Reabilitação Profissional deverá ser formalizada pela Equipe de Reabilitação Profissional do INSS, com registro prévio no sistema de benefícios e com parecer fundamentado.

§ 2º - Nos casos de beneficiários em gozo de auxílio por incapacidade temporária, aplicam-se os procedimentos de conversão previstos no art. 29, §§2º-A e 2º-B.

§ 3º - Nos demais casos, procede-se ao encerramento do processo de reabilitação profissional, com manutenção do benefício por incapacidade permanente." (NR)

"Art. 53 - No ato da conclusão do programa para retorno ao trabalho, após a emissão do certificado, o PR/RP deverá cessar administrativamente o benefício de incapacidade temporária ou permanente, observando-se o direito à mensalidade de recuperação." (NR)

Art. 2º - Ficam revogados os seguintes dispositivos desta Portaria:

- I - art. 29, §4º ;
- II - art. 51, parágrafo único; e
- III - art. 53, parágrafo único.

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

MÁRCIA ELIZA DE SOUZA

