

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 048

17/06/2025

Sumário:

- CPP - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL - PRÓ-LABORE
- GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - A IMPORTÂNCIA DO BEM-ESTAR NO TRABALHO
- INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - JUNHO/2025



CPP - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL PRÓ-LABORE

A Contribuição Previdenciária Patronal (CPP) é uma obrigação da empresa para com a seguridade social. Basicamente, ela incide sobre as remunerações pagas. Existem duas principais situações onde esses 20% são aplicados:

Para empregados e trabalhadores avulsos: A empresa contribui com 20% sobre o valor total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a esses profissionais ao longo do mês. Além disso, há outras contribuições, como as destinadas a terceiros e o Fator Acidentário de Prevenção (FAP).

Para contribuintes individuais (como os pró-labore): Da mesma forma, a empresa também contribui com 20% sobre o total das remunerações ou retribuições pagas ou creditadas no mês a esses segurados.

Pró-Labore

O pró-labore é a remuneração dos sócios e diretores da empresa que não possuem um vínculo empregatício formal (ou seja, não são empregados registrados na CLT). Para o INSS, esses dirigentes são considerados contribuintes individuais.

Isso significa que a base de cálculo da CPP sobre o pró-labore será o valor pago ou creditado a esse sócio ou diretor. Sobre esse valor, incidirá a alíquota de 20% da CPP.

Vamos a um exemplo prático para clarear:

Exemplo:

Imagine que um sócio-administrador recebeu um pró-labore de R\$ 10.000,00 no mês.

O cálculo da CPP será:

Valor da CPP = R\$ 10.000,00 (Pró-labore) x 20% = R\$ 2.000,00

Esse valor de R\$ 2.000,00 será a contribuição previdenciária patronal que a empresa deverá recolher sobre o pró-labore desse sócio.

ME e EPP - A exceção do Simples Nacional

É importante ressaltar que as regras da CPP podem ter particularidades para empresas optantes pelo Simples Nacional. Se sua empresa se enquadra como Microempresa (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP) e opta por esse regime tributário, as diretrizes de contribuição ao INSS podem ser diferentes. Nesses casos, é essencial consultar a legislação específica para ME e EPP no Simples Nacional para entender as regras aplicáveis.

O que acontece se os valores não forem declarados?

A transparência na comprovação dos valores pagos ou creditados aos empresários é crucial. Se, por algum motivo, não houver a comprovação desses valores (seja por recusa de documentos, sonegação de informações ou apresentação deficiente), a contribuição da empresa referente a esses segurados será calculada de forma alternativa. Nesses casos, a CPP de 20% incidirá sobre:

O salário-de-contribuição do segurado na qualidade de contribuinte individual (esse é o valor sobre o qual as contribuições previdenciárias são calculadas).

A maior remuneração paga a empregados da empresa. Essa é uma forma de estimar a base de cálculo.

O salário mínimo, caso nenhuma das hipóteses anteriores possa ser aplicada. Essa é a última opção, usada quando não há outras referências de remuneração na empresa.

Essas medidas visam garantir que a contribuição previdenciária seja recolhida, mesmo na ausência de informações claras.



GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS A IMPORTÂNCIA DO BEM-ESTAR NO TRABALHO

O bem-estar no trabalho deixou de ser um diferencial e passou a ser uma necessidade estratégica dentro das organizações. Trata-se de um conjunto de práticas adotadas pelas empresas com o objetivo de promover a saúde física, mental e emocional dos colaboradores. Com isso, além de melhorar a qualidade de vida no ambiente corporativo, as empresas obtêm reflexos positivos na produtividade, no engajamento e na retenção de talentos.

Exemplo prático: Imagine uma empresa que oferece pausas regulares, disponibiliza um espaço de descanso e incentiva o uso de aplicativos de meditação. Os funcionários se sentem valorizados, recarregam suas energias ao longo do dia e retornam às tarefas com mais foco e disposição.

Qualidade de Vida no Trabalho - Mais do que conforto, uma necessidade corporativa

A qualidade de vida no trabalho vai além da estrutura física ou dos benefícios oferecidos. Ela está relacionada ao equilíbrio entre as exigências da função e as necessidades pessoais dos profissionais. Uma empresa que proporciona um ambiente seguro, inclusivo e estimulante contribui diretamente para a saúde e satisfação de sua equipe.

Exemplo prático: Uma empresa que oferece jornada flexível permite que um colaborador leve seu filho à escola pela manhã, sem prejuízo de seu rendimento profissional. Esse equilíbrio fortalece o vínculo com a organização e reduz o estresse.

Como construir um ambiente saudável e produtivo

As organizações têm diversos caminhos para promover o bem-estar e a qualidade de vida. As ações, quando integradas, criam uma cultura de cuidado e pertencimento.

1. Ambiente Físico Seguro e Confortável

- Invista em móveis ergonômicos e iluminação adequada.
- Realize inspeções periódicas de segurança.
- Promova campanhas de prevenção de doenças ocupacionais.

Exemplo prático: Um escritório que realiza ginástica laboral três vezes por semana evita lesões por esforço repetitivo e melhora o humor da equipe.

2. Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional

- Adote políticas de home office ou horários flexíveis.
- Ofereça programas de apoio psicológico e orientação financeira.
- Incentive pausas e folgas em períodos críticos de estresse.

Exemplo prático: Em datas comemorativas, a liberação antecipada dos funcionários demonstra respeito à vida pessoal e aumenta o sentimento de valorização.

3. Saúde Mental como Prioridade

- Disponibilize sessões com psicólogos ou terapeutas.
- Treine lideranças para promover feedbacks construtivos.
- Mantenha metas claras, alcançáveis e bem comunicadas.

Exemplo prático: Uma empresa que realiza rodas de conversa mensais sobre saúde emocional reduz o estigma e abre espaço para o diálogo.

4. Desenvolvimento Contínuo dos Colaboradores

- Ofereça cursos, workshops e treinamentos internos.
- Estructure planos de carreira com oportunidades reais.
- Apoie a formação acadêmica dos funcionários.

Exemplo prático: Um colaborador que cursa uma pós-graduação com o auxílio da empresa tende a retribuir o investimento com maior dedicação e lealdade.

5. Cultura Organizacional Positiva e Inclusiva

- Estimule a escuta ativa e a transparência nas decisões.
- Valorize a diversidade nos processos de seleção e promoção.
- Reforce os valores da empresa no dia a dia.

Exemplo prático: Uma empresa que celebra datas como o Dia da Consciência Negra ou o Mês do Orgulho LGBTQIAP+ demonstra seu compromisso com o respeito à diversidade.

Benefícios que vão além do RH - Resultados visíveis na operação

- Investir no bem-estar e na qualidade de vida traz retornos expressivos e mensuráveis para a empresa:
- Produtividade elevada: colaboradores satisfeitos entregam mais e com melhor qualidade.
- Redução de faltas e rotatividade: menos custos com substituições e desligamentos.
- Engajamento sólido: maior comprometimento com metas e resultados.
- Clima organizacional saudável: menos conflitos, mais colaboração.
- Atração de talentos: um bom ambiente de trabalho é um grande atrativo para profissionais qualificados.

Exemplo prático: Empresas ranqueadas como "Melhores Lugares para Trabalhar" recebem mais currículos espontâneos, atraem talentos e reduzem gastos com recrutamento.

Pessoas em primeiro lugar

Valorizar os colaboradores vai além de uma boa prática — é um diferencial competitivo. O bem-estar e a qualidade de vida no trabalho devem ser encarados como pilares da estratégia organizacional. Empresas que cuidam de quem faz o negócio acontecer constroem ambientes mais humanos, produtivos e sustentáveis.



INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - JUNHO/2025

A Portaria nº 1.282, de 16/06/25, DOU de 17/06/25,, do Ministério da Previdência Social, estabeleceu, para o mês de junho de 2025, os fatores de atualização dos pecúlios, das parcelas de benefícios pagos em atraso e dos salários de contribuição para cálculo da renda mensal inicial dos benefícios pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição e tendo em vista o disposto no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, resolve:

Art. 1º - Estabelecer que, para o mês de junho de 2025, os fatores de atualização:

I - das contribuições vertidas de janeiro de 1967 a junho de 1975, para fins de cálculo do pecúlio (dupla cota) correspondente, serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,001712 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de maio de 2025;

II - das contribuições vertidas de julho de 1975 a julho de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (simples), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,005018 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de maio de 2025, mais juros;

III - das contribuições vertidas a partir de agosto de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (novo), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,001712 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de maio de 2025; e

IV - dos salários de contribuição, para fins de concessão de benefícios no âmbito de Acordos Internacionais, serão apurados mediante a aplicação do índice de 1,003500.

Art. 2º - A atualização monetária dos salários de contribuição para a apuração do salário de benefício, de que trata o art. 33 do Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e a atualização monetária das parcelas relativas aos benefícios pagos com atraso, de que trata o art. 175 do referido Regulamento, no mês de junho de 2025, serão efetuadas mediante a aplicação do índice de 1,003500.

Art. 3º - A atualização de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 do RPS, será efetuada com base no mesmo índice a que se refere o art. 2º.

Art. 4º - Se após a atualização monetária dos valores de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 e o art. 175 do RPS, os valores devidos forem inferiores ao valor original da dívida, deverão ser mantidos os valores originais.

Art. 5º - As respectivas tabelas com os fatores de atualização, mês a mês, encontram-se na rede mundial de computadores, no sítio <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/legislacao>.

Art. 6º - O Ministério da Previdência Social, o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência - DATAPREV adotarão as providências necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria.

Art. 7º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

