				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 069
29/08/2025

Sumário:

- **DADOS ECONÔMICOS - SETEMBRO/2025**
- **TABELA INSS - SETEMBRO/2025**
- **TABELA IRRF - SETEMBRO/2025**
- **ÍNDICES ECONÔMICOS - PERÍODO 07/2024 ATÉ 07/2025**
- **HORAS "IN ITINERE" - IMPACTO APÓS A REFORMA TRABALHISTA**
- **A DIVERSIDADE COMO ESTRATÉGIA DE CRESCIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES**



DADOS ECONÔMICOS - SETEMBRO/2025

DADOS ECONÔMICOS	VALOR (R\$)
SALÁRIO MÍNIMO	1.518,00
SALÁRIO-FAMÍLIA (remuneração até R\$ 1.906,04)	65,00
Teto de Contribuição Previdenciária - Empregados	8.157,41
Salário-Maternidade - Limite de compensação na GPS - A partir de 01/02/25 (Lei nº 14.520/23)	46.366,19

Notas:

- A Portaria Interministerial nº 6, de 10/01/25, DOU de 13/01/25, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- O Decreto nº 12.342, de 30/12/24, DOU de 31/12/24, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2025.
- A Portaria Interministerial nº 2, de 11/01/24, DOU de 12/01/24, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo INSS a partir de janeiro/2024 e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- O Decreto nº 11.864, de 27/12/23, DOU de 27/12/23, Edição Extra, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/24.
- A Medida Provisória nº 1.172, de 01/05/23, DOU de 01/05/23, Edição Extra, fixou em R\$ 1.320,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/05/23.
- A Portaria Interministerial nº 26, de 10/01/23, DOU de 11/01/23, do Ministério do Trabalho e Previdência, dispôs sobre o reajuste dos benefícios, a partir de janeiro/2023, pagos pelo INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.

- A Lei nº 14.520, de 09/01/23, DOU de 10/01/23, fixou o subsídio de Ministro do Supremo Tribunal Federal, para o período de 01/04/23 a 31/01/24 (Salário-Maternidade - Limite de compensação na GPS).
- A Medida Provisória nº 1.143, de 12/12/22, DOU de 12/12/22, edição extra, fixou em R\$ 1.302,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/23.



TABELA INSS - SETEMBRO/2025

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PROGRESSIVA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS
até 1.518,00	7,5%
de 1.518,01 até 2.793,88	9%
de 2.793,89 até 4.190,83	12 %
de 4.190,84 até 8.157,41	14%

Cálculo:

A alíquota deverá ser aplicada de forma progressiva por faixas de remuneração do empregado.

Exemplo: Se um determinado empregado ganha R\$ 2.000,00, calculando progressivamente temos:

$$1.518,00 \times 7,5\% = 113,85$$

$$2.000,00 - 1.518,00 = 482,00 \times 9\% = 43,38$$

Assim, $113,85 + 43,38 = \text{R\$ } 157,23$, será o valor à ser descontado do empregado.

Nota: A alíquota deverá ser aplicada de forma progressiva por faixas de remuneração do empregado.

TABELA SIMPLIFICADA (CÁLCULO DIRETO)

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PROGRESSIVA	PARCELA A DEDUZIR (R\$)
até 1.518,00	7,5%	-
de 1.518,01 até 2.793,88	9%	22,77
de 2.793,89 até 4.190,83	12%	106,59
de 4.190,84 até 8.157,41	14%	190,41

Tomando o mesmo exemplo anterior, calculando sucessivamente temos:

$$(2.000,00 \times 9\%) - \text{R\$ } 22,27 = \text{R\$ } 157,23$$

Nota: A terceira coluna (parcela a deduzir) foi calculada da seguinte forma:

$$\text{R\$ } 22,77 = [(9\% - 7,5\%) \times 1.518,00]$$

$$\text{R\$ } 106,59 = [(12\% - 9\%) \times \text{R\$ } 2.793,88] + \text{R\$ } 22,77$$

$$\text{R\$ } 190,41 = [(14\% - 12\%) \times 4.190,83] + \text{R\$ } 106,59$$

Notas:

- A Portaria Interministerial nº 6, de 10/01/25, DOU de 13/01/25, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- O Decreto nº 12.342, de 30/12/24, DOU de 31/12/24, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2025.
- A Portaria Interministerial nº 2, de 11/01/24, DOU de 12/01/24, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo INSS a partir de janeiro/2024 e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- O Decreto nº 11.864, de 27/12/23, DOU de 27/12/23, Edição Extra, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/24.
- A Medida Provisória nº 1.172, de 01/05/23, DOU de 01/05/23, Edição Extra, fixou em R\$ 1.320,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/05/23.

- A Portaria Interministerial nº 26, de 10/01/23, DOU de 11/01/23, do Ministério do Trabalho e Previdência, dispôs sobre o reajuste dos benefícios, a partir de janeiro/2023, pagos pelo INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- A Medida Provisória nº 1.143, de 12/12/22, DOU de 12/12/22, edição extra, fixou em R\$ 1.302,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/23.



TABELA IRRF - SETEMBRO/2025

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 2.428,80	0	0
De 2.428,81 até 2.826,65	7,5	182,16
De 2.826,66 até 3.751,05	15	394,16
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	675,49
Acima de 4.664,68	27,5	908,73

DEDUÇÃO DA RENDA BRUTA:

- Dependentes = R\$ 189,59;
- INSS descontado;
- Pensão Alimentícia (judicial); e
- Contribuição paga à previdência privada.

Desconto simplificado mensal

Alternativamente, caso seja mais benéfico ao contribuinte, essas deduções poderão ser substituídas por desconto único, correspondente a 25% do valor máximo da faixa com alíquota zero da tabela progressiva mensal, equivalente ao valor de R\$ 528,00.

DISPENSA DE RETENÇÃO IGUAL OU INFERIOR A R\$ 10,00:	SÃO CONSIDERADOS DEPENDENTES:	NOTA:
De acordo com o art. 67, da Lei nº 9.430, de 27/12/96, DOU de 30/12/96 (RT 005/97), repetidas pelo Ato Declaratório (normativo) nº 15, de 19/02/97 (RT 016/97) e pela Instrução Normativa nº 85, de 30/12/96, DOU de 31/12/96, da Secretaria da Receita Federal, a partir de 01/01/97, fica dispensada a retenção do IRRF, cujo o valor seja inferior ou igual a R\$ 10,00.	• o cônjuge; • o companheiro ou a companheira, desde que haja vida em comum por mais de 5 anos, ou por período menor se da união resultou filho; • a filha, o filho, a enteada ou o enteado, até 21 anos, ou de qualquer idade quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho (até 24 anos, se estiverem cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau); • o menor pobre, até 21 anos, que o contribuinte crie e eduque e do qual detenha a guarda judicial; • o irmão, o neto ou o bisneto, sem arrimo dos pais, até 21 anos, desde que o contribuinte detenha a guarda judicial, ou de qualquer idade quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho (até 24 anos, se estiverem cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau); • os pais, os avós ou os bisavós, desde que não auferam rendimentos, tributáveis ou não, superiores ao limite de isenção mensal de R\$ 900,00; • o absolutamente incapaz, do qual o contribuinte seja tutor ou curador. <i>Fds.: art. 37 da Instrução Normativa nº 25, de 29/04/96, DOU 02/05/96</i>	• Para fins de desconto do imposto na fonte, os beneficiários deverão informar à fonte pagadora os dependentes que serão utilizados na determinação da base de cálculo. No caso de dependentes comuns, a declaração deverá ser firmada por ambos os cônjuges. • É vedada a dedução concomitante de um mesmo dependente na determinação da base de cálculo de mais de um contribuinte, exceto nos casos de alteração na relação de dependência no ano-calendário. • O responsável pelo pagamento da pensão não poderá efetuar a dedução do valor correspondente a dependente, exceto na hipótese de mudança na relação de dependência no decorrer do ano-calendário. • No caso de filhos de pais separados, o contribuinte poderá considerar, como dependentes, os que ficarem sob sua guarda em cumprimento de decisão judicial ou acordo homologado judicialmente. <i>Fds.: art. 37 da Instrução Normativa nº 25, de 29/04/96, DOU 02/05/96</i>

PLR - Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas

Valor do PLR anual (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do imposto (R\$)
De 0,00 a 7.640,80	zero	zero
De 7.640,81 a 9.922,28	7,5	573,06
De 9.922,29 a 13.167,00	15	1.317,23

De 13.167,01 a 16.380,38	22,5	2.304,76
Acima de 16.380,38	27,5	3.123,78

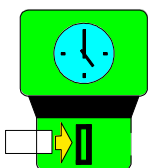
Notas:

- A Medida Provisória nº 1.294, de 11/04/25, DOU de 14/04/25 (RT 030/2025), 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. A respectiva alteração, com vigência a partir de maio/2025, refere-se apenas a primeira faixa da tabela e consequentemente os valores das deduções.
- A Instrução Normativa nº 2.174, de 14/02/24, DOU de 16/02/24, da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, alterou as tabelas progressivas constantes dos Anexos II a IV e VII da Instrução Normativa nº 1.500, de 29/10/14, que dispõe sobre normas gerais de tributação relativas ao Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas.
- A Instrução Normativa nº 2.141, de 22/05/23, DOU de 24/05/23 (RT 042/2023), da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, alterou a Instrução Normativa nº 1.500, de 29/10/14, DOU de 30/10/14, que dispõe sobre normas gerais de tributação relativas ao Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas, alterando a tabela do IRRF - PLR, com vigência a partir de maio/2023.
- A Medida Provisória nº 1.171, de 30/04/23, DOU de 30/04/23, Edição Extra, alterou a partir de 01/05/23, os valores da tabela mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física, bem como criou a opção do desconto mensal simplificado.



ÍNDICES ECONÔMICOS PERÍODO 07/2024 ATÉ 07/2025

PERÍODO MÊS/ANO	I B G E		F G V			FIPE/USP	DIEESE
	SELIC %	INPC %	IGP-M %	IGP %	IPC %	IPC %	ICV %
07/24	0,91	0,26	0,61	0,83	0,54	0,06	0,11
08/24	0,87	-0,14	0,29	0,12	-0,16	0,18	0,04
09/24	0,84	0,48	0,62	1,03	0,63	0,18	0,25
10/24	0,93	0,61	1,52	1,54	0,30	0,80	0,31
11/24	0,79	0,33	1,30	1,18	-0,13	1,17	1,52
12/24	0,93	0,48	0,94	0,87	0,31	0,34	0,27
01/25	1,01	0,00	0,27	0,11	0,02	0,24	1,26
02/25	0,99	1,48	1,06	1,00	1,18	0,51	0,49
03/25	0,96	0,51	-0,34	-0,50	0,44	0,62	0,47
04/25	1,06	0,48	0,24	0,30	0,52	0,45	0,35
05/25	1,14	0,35	-0,49	-0,85	0,34	0,27	0,19
06/25	1,10	0,23	-1,67	-1,80	0,16	-0,08	0,14
07/25	1,28	0,21	-0,77	-0,07	0,37	0,28	0,54



HORAS "IN ITINERE" IMPACTO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

As chamadas horas in itinere se referiam ao tempo que o trabalhador gastava no deslocamento entre sua residência e o local de trabalho quando o empregador fornecia transporte, geralmente em situações em que o local era de difícil acesso ou não possuía transporte público regular.

Antes de 2017, esse período era considerado como tempo à disposição do empregador e, por isso, remunerado como parte da jornada de trabalho.

Exemplo prático: Imagine um funcionário que trabalha em uma usina no interior, localizada a 20 km da cidade mais próxima, sem linha de ônibus que atendesse a região. A empresa fornecia ônibus para buscar e levar os empregados. Esse tempo de deslocamento era considerado jornada de trabalho e deveria ser pago.

Mudanças da Reforma Trabalhista: O novo entendimento

Com a Reforma Trabalhista de 2017, o artigo 58 da CLT foi modificado, e o tempo de trajeto deixou de ser automaticamente incluído na jornada de trabalho.

Na prática, isso significa que, mesmo que a empresa forneça transporte ao colaborador, o deslocamento não gera mais direito a remuneração adicional, salvo em casos excepcionais.

Exemplo prático: Um trabalhador que mora na cidade e utiliza o transporte fornecido pela empresa até a fábrica que fica em área industrial agora não recebe pelas horas de deslocamento, pois há transporte público disponível, ainda que seja menos prático.

Quando o tempo ainda pode ser computado

Apesar da regra geral, há cenários em que o tempo de deslocamento continua sendo reconhecido como parte da jornada:

- Trabalhadores rurais em locais afastados: quando não há alternativa de transporte público.
- Empregados que atuam em áreas remotas: como minas, plantações em regiões isoladas ou canteiros de obras sem acesso regular a ônibus ou metrô.

Exemplo prático: Um cortador de cana que precisa se deslocar em veículo fornecido pela empresa até uma fazenda sem acesso a ônibus continua tendo direito a esse tempo considerado como jornada.

Jornada x Tempo Pessoal

Atualmente, o tempo gasto no trajeto urbano comum, seja de carro próprio, transporte público ou fretado, não é considerado jornada de trabalho. Esse período é visto como parte da rotina pessoal do trabalhador.

Ou seja, apenas em casos excepcionais – de difícil acesso ou ausência de transporte público – haverá a possibilidade de remuneração.

Exemplo prático: Um trabalhador de escritório que pega ônibus e metrô diariamente leva cerca de 2 horas para chegar ao trabalho. Mesmo com esse tempo elevado, ele não recebe por essas horas, pois o deslocamento é considerado pessoal.

O que o RH e os trabalhadores precisam saber

As horas in itinere perderam grande parte de sua aplicabilidade após a Reforma Trabalhista. Hoje, a regra é clara: o tempo de deslocamento não faz parte da jornada, salvo em situações muito específicas.

Para o RH, é fundamental orientar líderes e colaboradores, evitando mal-entendidos e possíveis questionamentos. Já para o trabalhador, compreender essas mudanças ajuda a alinhar expectativas e saber em quais situações ainda é possível reivindicar esse direito.



A DIVERSIDADE COMO ESTRATÉGIA DE CRESCIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

Quando pessoas com origens, culturas e formações diferentes trabalham juntas, a troca de experiências se torna uma fonte poderosa de inovação. Uma equipe composta por homens, mulheres, jovens, profissionais mais experientes e colaboradores de diferentes regiões, por exemplo, tende a apresentar soluções criativas para os desafios do dia a dia.

Imagine uma empresa de tecnologia que reúne desenvolvedores de diferentes países: enquanto um sugere práticas comuns na Europa, outro traz referências do mercado asiático. Essa diversidade cultural gera um produto mais completo e adaptável a diferentes públicos.

Resultados financeiros fortalecidos pela inclusão

Estudos da McKinsey & Company mostram que empresas mais diversas podem alcançar até 15% a mais de lucratividade em comparação às menos diversas. Isso acontece porque a diversidade amplia a compreensão de mercado e aproxima a empresa dos seus clientes, que também são diversos.

Um exemplo prático: uma rede varejista que contrata colaboradores de diferentes origens consegue entender melhor os hábitos de consumo de públicos variados, ajustando suas estratégias de vendas de maneira mais assertiva.

Produtividade ampliada pela valorização das diferenças

Segundo o Portal Sebrae, empresas que apostam em diversidade de gênero podem alcançar até 5% de aumento na produtividade. Isso ocorre porque um ambiente inclusivo motiva os colaboradores, reduz conflitos internos e fortalece o engajamento.

Por exemplo: em uma indústria, quando líderes reconhecem o valor de mulheres em cargos operacionais ou técnicos (tradicionalmente masculinos), os times trabalham de forma mais equilibrada e eficiente.

Retenção de talentos com base em respeito e inclusão

Profissionais qualificados buscam empresas onde se sintam valorizados. Ambientes inclusivos reduzem a rotatividade, pois geram pertencimento.

Imagine um jovem recém-formado que encontra na empresa um programa de mentoria com profissionais mais experientes, além de ações afirmativas para diversidade étnico-racial. Ele terá maior interesse em permanecer e se desenvolver na organização, ao invés de buscar novas oportunidades.

Cultura organizacional fortalecida pela diversidade

Uma cultura corporativa inclusiva estimula a liberdade de expressão e o respeito às diferenças. Isso cria equipes mais coesas e motivadas.

Por exemplo: em reuniões de brainstorming, uma empresa que valoriza diversidade permite que todos, independentemente da posição ou tempo de casa, contribuam com ideias. Esse modelo incentiva inovação e engajamento coletivo.

Diversidade como ativo estratégico no mercado

Mais do que responsabilidade social, a diversidade é uma ferramenta de competitividade. Em mercados globais, empresas diversas conseguem se adaptar melhor às mudanças e compreender diferentes públicos.

Exemplo prático: uma multinacional que atua na América Latina e na Ásia precisa de equipes que reflitam a realidade de cada mercado. Colaboradores locais ajudam a identificar tendências culturais, jurídicas e de consumo que dificilmente seriam percebidas por uma equipe homogênea.

Tipos de diversidade que fortalecem as empresas

Diversidade de Gênero: promover a igualdade de oportunidades para homens e mulheres, inclusive em cargos de liderança.

Diversidade Étnico-Racial: ampliar a representatividade de diferentes etnias no quadro de funcionários, evitando preconceitos e práticas discriminatórias.

Diversidade Geracional: valorizar profissionais de diferentes idades, unindo a energia dos mais jovens com a experiência dos mais maduros.

Em resumo, a diversidade deve ser vista como um investimento estratégico e não apenas uma pauta social. Empresas que reconhecem e valorizam as diferenças criam ambientes mais criativos, produtivos e preparados para os desafios do mercado atual.