

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 096

02/12/2025

Sumário:

- IRRF - IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE - CÁLCULOS A PARTIR DE JANEIRO/2026
- LICENÇA-MATERNIDADE DE 180 DIAS - GENERALIDADES
- PESQUISAS SALARIAIS - COLETA DE DADOS - UMA VISÃO PRÁTICA DO RH



IRRF - IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE CÁLCULOS A PARTIR DE JANEIRO/2026

Com a publicação da Lei nº 15.270, de 26/11/25, DOU de 27/11/25 (RT 095/2025), o cálculo do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) sofrerá alterações a partir de janeiro de 2026, especialmente na forma de tributação da segunda faixa salarial. Entender essas mudanças é essencial para os profissionais de Recursos Humanos, pois impacta diretamente a folha de pagamento e os valores líquidos recebidos pelos colaboradores.

Uma nova estrutura de cálculo

A legislação definiu três faixas de rendimentos tributáveis para o cálculo mensal do IRPF a partir de 2026:

Faixa 1 – Rendimentos até R\$ 5.000,00: Isenção total

Nessa faixa, não há incidência de IRRF. Mesmo que o trabalhador tenha outros descontos obrigatórios, como INSS, se o rendimento tributável final estiver até esse limite, o imposto é zero.

Faixa 2 – Rendimentos entre R\$ 5.000,01 e R\$ 7.350,00: Aplicação de duplo cálculo

É nesta faixa que surge a novidade da lei. A empresa deve realizar duas operações:

1. Cálculo usual do IRRF: aplicando alíquota e dedução conforme tabela padrão.
2. Cálculo do desconto especial da Lei nº 15.270/2025.

O valor que será retido é o resultado do IRRF usual menos o desconto legal.

Faixa 3 – Rendimentos acima de R\$ 7.350,00: Cálculo tradicional mantido

Para salários acima desse limite, não há alteração. Aplica-se a tabela normal do IRRF sem a necessidade do cálculo de desconto adicional.

Como aplicar na folha de pagamento

A principal mudança encontra-se na 2ª faixa, exigindo que o RH execute duas etapas obrigatórias:

- cálculo tradicional do IRRF;
- cálculo do desconto legal;
- subtração entre eles.

Esse processo requer atenção para evitar retenções incorretas, que podem gerar passivos trabalhistas ou divergências com o colaborador.

Exemplo Prático – Aplicação das regras para um salário de R\$ 6.200,00

Para facilitar a compreensão, vejamos o exemplo fornecido, simulado conforme a nova legislação.

Dados do colaborador:

- Salário bruto: R\$ 6.200,00
- INSS: R\$ 677,59
- Dependentes: nenhum

Etapa 1 – Cálculo do Rendimento Tributável

Salário – INSS = Rendimento Tributável

$$6.200,00 - 677,59 = 5.522,41$$

Etapa 2 – Cálculo tradicional do IRRF

Fórmula:

(Rendimento Tributável × Alíquota) – Dedução

$$(5.522,41 \times 27,5\%) - 908,73 = \mathbf{609,93}$$

Etapa 3 – Cálculo do Desconto Especial (Lei 15.270/2025)

Fórmula:

978,62 – (0,133145 × Rendimentos Tributáveis)

$$978,62 - (0,133145 \times 6.200,00) = \mathbf{153,12}$$

Etapa 4 – Cálculo final do IRRF a reter

IRRF Final = IRRF Tradicional – Desconto

$$609,93 - 153,12 = \mathbf{R\$ 456,81}$$

Esse será o valor retido na fonte.

O que o RH deve fazer agora

A partir de janeiro de 2026, as equipes de RH e departamento pessoal devem:

- Atualizar sistemas de folha de pagamento com a nova tabela e fórmulas.
- Revisar cálculos da 2ª faixa para evitar inconsistências.
- Informar colaboradores sobre possíveis variações no salário líquido.
- Realizar auditorias internas nos primeiros meses para confirmar a correta aplicação das regras.

A mudança traz maior progressividade ao IRRF e exige mais atenção no processamento mensal, mas garante maior transparência e justiça fiscal para os trabalhadores dentro dessa faixa de renda.



LICENÇA-MATERNIDADE DE 180 DIAS GENERALIDADES

A ampliação da licença-maternidade para 180 dias é um tema cada vez mais presente na gestão de pessoas. Além de ser um benefício essencial para a saúde da mãe e do bebê, sua correta aplicação também demonstra maturidade organizacional e compromisso social. A seguir, detalhamos os principais pontos que o RH precisa conhecer, incluindo situações em que os 180 dias já são garantidos, projetos de ampliação e como as trabalhadoras podem solicitar o benefício.

Beneficiárias já abrangidas pela legislação atual

Atualmente, duas categorias já podem usufruir dos 180 dias de licença-maternidade:

a) Funcionárias de empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã

O Programa Empresa Cidadã permite a extensão da licença de 120 para 180 dias. As empresas que aderem recebem benefícios fiscais (dedução no Imposto de Renda), e as trabalhadoras ganham dois meses extras de afastamento remunerado.

Exemplo prático:

Uma funcionária de empresa participante do programa entra em licença maternidade em 1º de agosto. Ela recebe 120 dias legais + 60 dias do programa, retornando somente em 27 de janeiro.

b) Servidoras Públicas

A maior parte das servidoras públicas federais, estaduais e municipais já tem o direito aos 180 dias assegurados em lei.

Exemplo prático:

Uma professora municipal recebe automaticamente os 180 dias sem necessidade de adesão a programas específicos.

Mudanças legislativas que podem impactar o RH

Algumas propostas estão em tramitação e podem mudar o cenário para todas as trabalhadoras.

a) Ampliação para todas as trabalhadoras da iniciativa privada

O Projeto de Lei PL 1059/25 prevê estender os 180 dias para todas as mulheres empregadas sob regime CLT, mesmo que a empresa não participe do Programa Empresa Cidadã.

Impacto esperado:

RHs terão de atualizar suas políticas internas e orientar ajustes nos prazos de afastamento tão logo a lei seja aprovada.

b) Prorrogação em casos de internação da mãe ou do bebê

Uma lei recente permite ampliar a licença em até 120 dias extras, caso haja internação superior a 14 dias após o parto.

Esse prolongamento pode ocorrer sobre a licença de 120 ou 180 dias.

Exemplo prático:

Uma bebê prematura fica internada 40 dias. A mãe, que teria 120 dias de licença, pode solicitar prorrogação proporcional ao período, acrescentando até 40 dias.

c) Outras propostas em análise

Há projetos para tornar 180 dias o padrão nacional e incluir extensões adicionais em partos múltiplos (gêmeos, trigêmeos etc.).

Passo a passo para requerer o salário-maternidade

Apesar de existir variação no prazo da licença, o processo de solicitação segue regras padrão:

a) Requisitos Básicos

- Estar empregada com carteira assinada;
- Estar com o vínculo ativo no momento do parto ou afastamento.

b) Onde Solicitar

O pedido deve ser realizado diretamente no INSS, pelos seguintes meios:

- Aplicativo Meu INSS (celular);
- Site Meu INSS.

Dentro do sistema, a trabalhadora deve acessar:

"Salário-maternidade urbano".

c) Papel do RH

Embora a solicitação seja feita pela própria empregada, o RH deve:

- Fornecer orientações claras sobre prazos e documentos;
- Registrar corretamente o afastamento no sistema interno e no eSocial;
- Conferir se a empresa faz parte do Programa Empresa Cidadã, quando aplicável.

Exemplo prático:

O RH orienta a funcionária a anexar a certidão de nascimento no Meu INSS, registrar a data exata do parto e, internamente, lança o evento de afastamento no eSocial com o código específico de salário-maternidade.

A importância de atualização contínua do RH

Com projetos em tramitação e mudanças recentes na legislação, o RH deve manter-se atento para aplicar a licença-maternidade de forma correta e alinhada às normas mais atuais.

Uma gestão informada garante segurança jurídica para a empresa e acolhimento para as trabalhadoras, fortalecendo a cultura organizacional e promovendo um ambiente verdadeiramente humano.



**PESQUISAS SALARIAIS - COLETA DE DADOS
UMA VISÃO PRÁTICA DO RH**

A coleta de dados em uma pesquisa salarial é um processo fundamental para garantir que as decisões de remuneração sejam estruturadas, competitivas e alinhadas ao mercado. Como gestores de Recursos Humanos, precisamos utilizar métodos confiáveis e eficientes para obter informações precisas que servirão de base para análises e tomada de decisões. A seguir, apresento uma visão clara, objetiva e prática dos principais meios de coleta, com novos subtítulos que facilitam a compreensão.

Questionários: Instrumento rápido para ampla coleta

O questionário é um dos métodos mais tradicionais e utilizados nas pesquisas salariais. Ele consiste em um formulário, físico ou eletrônico, enviado às empresas participantes para que preencham informações sobre salários, benefícios e estrutura de cargos.

Por que utilizar questionários?

O principal benefício é a praticidade na coleta de dados em grande escala. Quando uma organização precisa comparar sua política salarial com diversas empresas do setor, o questionário permite reunir um volume significativo de informações em pouco tempo.

Exemplo prático:

Uma empresa do setor varejista deseja comparar o salário pago ao cargo de “Analista de Marketing”. Ela envia um formulário eletrônico para 20 empresas parceiras solicitando dados como salário base, benefícios e tempo médio de experiência. Em uma semana, obtém um panorama inicial do mercado.

Entrevistas: Aprofundamento para dados confiáveis

As entrevistas estruturadas ou semiestruturadas ampliam a precisão das informações coletadas. São usadas para esclarecer dúvidas do questionário, validar dados e entender o contexto por trás dos números.

Por que utilizar entrevistas?

A grande vantagem é a capacidade de aprofundamento: o entrevistador pode confirmar informações, identificar exceções e contextualizar práticas específicas da empresa.

Formatos possíveis:

- Presencial
- Telefone
- E-mail
- Videoconferência
- Reuniões formais

Exemplo prático:

Após receber os questionários, o RH percebe inconsistências nos benefícios declarados por algumas empresas. Marca entrevistas por videoconferência para confirmar detalhes como auxílio alimentação variável, bônus anual e política de home office. Assim, elimina ambiguidades e aumenta a confiabilidade da pesquisa.

Métodos combinados: Integração para maior precisão

O método misto combina questionários e entrevistas, aproveitando o melhor de cada abordagem. Ele é ideal quando se busca uma pesquisa salarial completa, com dados quantitativos e explicações qualitativas.

Por que utilizar a combinação?

Esse método garante maior abrangência e profundidade, reduzindo erros e fortalecendo a credibilidade da pesquisa. É o mais recomendado para empresas que buscam um estudo robusto.

Exemplo prático:

Uma indústria metalúrgica quer revisar seu plano de cargos e salários. Primeiro, envia questionários para 30 empresas do setor. Depois, realiza entrevistas com 10 delas para entender práticas específicas de bônus por produtividade. Com isso, obtém dados amplos e detalhes valiosos.

Fontes alternativas: Tecnologia e mercado como aliados

Além dos métodos tradicionais, existem outras fontes que complementam e enriquecem a pesquisa salarial.

a) Plataformas de Empregos – Banco de Dados Vivo do Mercado

Sites como LinkedIn e Indeed utilizam informações salariais inseridas pelos próprios profissionais em seus currículos e perfis.
Vantagem: atualidade e grande variação de cargos e setores.

Exemplo:

Uma startup consulta dados de plataformas para verificar a média salarial de desenvolvedores com experiência em inteligência artificial.

b) Relatórios de Consultorias – Estudos Especializados

Consultorias de RH publicam relatórios periódicos com análises salariais, tendências e projeções por setor.

Vantagem: confiabilidade e metodologia estruturada.

Exemplo:

Um gestor de RH utiliza o relatório anual de uma consultoria renomada para confirmar se sua política salarial está alinhada ao segmento tecnológico.

c) Softwares de Remuneração – Atualização Constante

Sistemas especializados possuem bancos de dados que são atualizados continuamente e permitem análises rápidas e precisas.

Vantagem: automação e agilidade nas consultas.

Exemplo:

O RH de uma empresa de médio porte usa um software de remuneração para comparar o salário de engenheiros civis em diferentes regiões do país antes de ajustar sua tabela salarial.

A melhoria contínua da gestão salarial

A coleta de dados em pesquisas salariais deve ser conduzida com rigor e variedade de fontes. O uso combinado de questionários, entrevistas e ferramentas tecnológicas permite ao RH estruturar políticas de remuneração coerentes, competitivas e sustentáveis. Com dados confiáveis em mãos, as empresas tomam decisões mais assertivas, reduzem riscos e fortalecem sua atratividade no mercado de trabalho.