				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 098

09/12/2025

Sumário:

- PREPOSTO NAS AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS - O PAPEL ESTRATÉGICO
- MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - A REFORMA TRABALHISTA COMO ALIADA ESTRATÉGICA
- AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA - ANÁLISE DOCUMENTAL - AMPLIAÇÃO DO PRAZO MÁXIMO DE DURAÇÃO
- PERÍCIA MÉDICA FEDERAL - DISPENSA DA EMISSÃO DE PARECER CONCLUSIVO - ALTERAÇÃO
- EXAMES COMPLEMENTARES SOLICITADOS POR PERITOS MÉDICOS FEDERAIS - CUSTEIO - CUMPRIMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA



PREPOSTO NAS AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS O PAPEL ESTRATÉGICO

A atuação do preposto em uma audiência trabalhista é um ponto crítico na defesa da empresa. Embora muitas vezes subestimado, esse representante tem papel direto no resultado do processo, já que suas declarações são consideradas como se fossem da própria organização. A seguir, apresentamos uma visão prática e objetiva sobre a função, os deveres e as consequências envolvendo a figura do preposto.

A voz oficial da organização em juízo

O preposto é o responsável por representar a empresa perante o juiz durante uma audiência trabalhista. Ele fala pela organização, responde às perguntas e esclarece fatos relevantes para o processo. Suas declarações têm peso de confissão — ou seja, se disser que algo ocorreu de determinada forma, isso será considerado como verdade processual.

Ponto essencial: o preposto não precisa ser empregado da empresa. Pode ser qualquer pessoa que conheça profundamente os fatos discutidos e a rotina da organização.

Exemplo prático:

Se o processo trata de horas extras, o preposto deve conhecer os horários de entrada e saída do reclamante, o sistema de registro de ponto e como era a gestão da jornada no setor em que o empregado trabalhava.

Como atuar de forma adequada diante do juiz

Na audiência, o preposto desempenha funções decisivas para o andamento da defesa da empresa:

a) Representar a empresa

Ele responde pelo empregador e esclarece as práticas adotadas pela organização.

b) Responder às perguntas de forma precisa

As respostas devem ser objetivas, verdadeiras e alinhadas com os documentos apresentados.

Exemplo:

Se perguntado se o empregado recebeu férias, o preposto deve responder com base na documentação — e não “achar” ou supor.

c) Auxiliar o advogado

O preposto complementa informações, indicando detalhes que podem reforçar a defesa técnica.

d) Provar conhecimento dos fatos

Demonstra segurança ao relatar a rotina de trabalho, horário, atividades e práticas da área envolvida.

e) Manter postura ética e profissional

A forma de se portar pode influenciar a percepção do juiz sobre a seriedade da empresa.

Competências necessárias para uma representação segura

Ser preposto exige preparo e responsabilidade. Entre os principais requisitos, destacam-se:

Conhecimento dos fatos

O preposto precisa dominar o assunto tratado no processo. A falta de conhecimento pode gerar confissão ficta — considerada extremamente prejudicial para a empresa.

Apresentação da Carta de Preposição

Esse documento autoriza formalmente o preposto a representar a empresa na audiência. Em geral, o juiz solicita sua apresentação no início da sessão.

Exemplo prático:

Se a audiência é sobre adicional de insalubridade, o preposto deve conhecer os EPIs fornecidos, o ambiente de trabalho e eventuais laudos existentes.

Riscos de uma atuação inadequada em juízo

A ausência ou má atuação do preposto pode gerar sérios prejuízos à empresa:

a) Revelia

Se o preposto não comparecer sem justificativa, a empresa é considerada revel. Isso significa que as alegações do reclamante podem ser aceitas como verdadeiras.

b) Confissão

Caso o preposto desconheça fatos essenciais ou responda com incerteza, o juiz pode entender que a empresa está “confessando” a irregularidade.

Exemplo:

Se ele não sabe dizer se o reclamante recebia vale-transporte, o juiz pode presumir que o benefício não era pago.

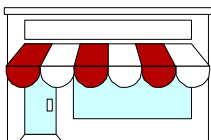
c) Multa por má-fé

Inventar fatos, alterar versões ou mentir pode causar multa por litigância de má-fé, além de prejudicar a reputação da organização.

A importância do preparo e da transparência

A escolha e o preparo do preposto são etapas fundamentais para uma defesa trabalhista eficiente. Uma pessoa bem treinada, informada e alinhada com o advogado da empresa pode evitar prejuízos financeiros e preservar a imagem institucional.

Investir tempo na preparação do preposto não é apenas uma formalidade: é um fator estratégico para o sucesso da empresa nas relações trabalhistas.



MICRO E PEQUENAS EMPRESAS A REFORMA TRABALHISTA COMO ALIADA ESTRATÉGICA

As micro e pequenas empresas (MPEs) representam a base econômica do país, mas enfrentam desafios significativos para manter a competitividade, especialmente no que diz respeito à gestão de pessoas. A modernização trabalhista trouxe novas possibilidades que, quando bem utilizadas, ajudam esses negócios a estruturarem equipes conforme suas necessidades e capacidade financeira. A seguir, apresentamos uma análise prática sobre como a reforma pode ser aplicada na rotina das MPEs.

Contratações mais ajustadas à realidade das empresas — Flexibilização na prática

A reforma trabalhista ampliou as modalidades de contratação e permitiu maior protagonismo dos acordos individuais. Isso significa que a empresa pode negociar diretamente com o trabalhador alguns pontos das condições de trabalho, desde que respeite os limites legais.

Exemplo prático:

Uma microempresa de reparos domiciliares que antes precisava contratar um técnico em tempo integral, agora pode contratar profissionais por demanda, em contrato intermitente, reduzindo custos fixos sem violar direitos trabalhistas.

Essa flexibilização reduz a rigidez nas contratações e dá ao pequeno empreendedor a chance de ajustar seu quadro de colaboradores às oscilações do mercado.

Modalidades modernas de trabalho — Novas formas de atuar

A ampliação da terceirização para atividades-fim e a regulamentação do trabalho remoto mudaram a forma como pequenas empresas podem estruturar suas operações.

Antes: somente atividades-meio podiam ser terceirizadas.

Agora: até o processo principal da empresa pode ser executado por terceiros.

Exemplo

prático:

Uma pequena empresa de tecnologia pode terceirizar o desenvolvimento completo de um software com uma equipe externa, mantendo internamente apenas a gestão do projeto.

Além disso, o trabalho remoto permite que pequenas empresas ampliem seu alcance geográfico sem precisar investir em estrutura física.

Negociação coletiva sob medida — Acordos mais reais e aplicáveis

Muitas cláusulas de acordos e convenções coletivas são pensadas para grandes corporações e se tornam incompatíveis com a realidade das MPEs. Com a reforma, é possível negociar termos mais alinhados à capacidade da empresa.

Exemplo

prático:

Uma pequena rede de lanchonetes pode negociar pausas, escalas e jornadas adaptadas ao seu fluxo de clientes, desde que haja acordo com o sindicato e respeito ao mínimo legal.

Essa adaptação evita custos desnecessários e garante maior eficiência operacional.

Segurança jurídica ampliada — Um ambiente mais confiável ao empreender

O cenário trabalhista no Brasil sempre gerou insegurança devido à grande quantidade de regras e interpretações divergentes. A reforma buscou padronizar entendimentos e dar mais previsibilidade aos empregadores.

Para pequenas empresas, essa previsibilidade é essencial, pois reduz o risco de passivos trabalhistas que podem comprometer a continuidade do negócio.

Embora ainda existam divergências nos tribunais, o conjunto de normas traz maior estabilidade para decisões de contratação e gestão.

Contratação de autônomos — Flexibilidade sem vínculo empregatício

Uma das mudanças mais relevantes é a permissão para contratar autônomos com exclusividade e continuidade, sem gerar vínculo empregatício automaticamente.

Exemplo

prático:

Um salão de beleza pode contratar um designer de sobrancelhas como autônomo exclusivo, pagando por serviço realizado, sem precisar incluí-lo na folha de pagamento.

Essa alternativa é especialmente útil para empresas com demanda variável ou sazonal.

Pontos de atenção — O que exige cautela nas pequenas empresas

Apesar das vantagens, algumas precauções são indispensáveis para garantir segurança e evitar riscos:

1. Necessidade de orientação jurídica competente

Cada modalidade possui regras específicas, e uma decisão equivocada pode gerar passivos trabalhistas. Consultar um advogado especializado antes de formalizar contratos é essencial.

2. Segurança jurídica ainda não é absoluta

Mesmo com a reforma, tribunais têm interpretações diferentes sobre determinados pontos, o que exige cautela redobrada.

3. A reforma não é a única responsável pela melhora do mercado

Especialistas destacam que a recuperação econômica pós-crise teve papel relevante no aumento das contratações. Ou seja, a reforma contribui, mas não atua isoladamente.

Uma oportunidade de crescimento para quem sabe utilizar

A reforma trabalhista trouxe ferramentas valiosas para micro e pequenas empresas, oferecendo flexibilidade, redução de custos e novas formas de organizar o trabalho. Porém, essas oportunidades devem ser utilizadas com responsabilidade e com o apoio de orientação técnica.

Quando bem aplicadas, as mudanças permitem que o empreendedor estruture equipes alinhadas às necessidades do negócio, protegendo-se juridicamente e garantindo relações de trabalho mais modernas e eficientes.



AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA - ANÁLISE DOCUMENTAL - AMPLIAÇÃO DO PRAZO MÁXIMO DE DURAÇÃO

A Portaria Conjunta nº 83, de 04/12/25, DOU de 08/12/25, do Ministério da Previdência Social, autorizou, em caráter excepcional e transitório, a ampliação do prazo máximo de duração do auxílio por incapacidade temporária concedido por meio de análise documental. Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social e o Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhes conferem, respectivamente, o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e o Decreto nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023; e o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, bem como tendo em vista o disposto no art. 31 da Lei nº 15.265, de 21 de novembro de 2025, que alterou o art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, bem como o contido no Processo nº 10128.058786/2025-38, resolvem:

Art. 1º - Esta Portaria Conjunta autoriza, em caráter excepcional e transitório, a ampliação do prazo máximo de duração do auxílio por incapacidade temporária concedido por meio de análise documental, conforme previsto no art. 31, § 11-I, da Lei nº 15.265, de 21 de novembro de 2025, que alterou o art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 2º - Os beneficiários que tiverem auxílios por incapacidade temporária concedidos por meio de análise documental, ainda que de forma não consecutiva, não poderão ter a soma de duração dos respectivos benefícios superior a 60 (sessenta) dias.

Parágrafo único - A ampliação a que se refere esta Portaria Conjunta terá vigência por 120 (cento e vinte) dias.

Art. 3º - Ficam convalidados os atos praticados até a data de publicação desta Portaria Conjunta.

Art. 4º - Esta Portaria Conjunta entra em vigor na data de sua publicação.



PERÍCIA MÉDICA FEDERAL - DISPENSA DA EMISSÃO DE PARECER CONCLUSIVO - ALTERAÇÃO

A Portaria Conjunta nº 82, de 04/12/25, DOU de 08/12/25, do Ministério da Previdência Social, alterou o § 1º e inclui o § 1-A, ambos do art. 4º da Portaria Conjunta nº 38, de 20/07/23, DOU de 21/07/23 (RT 058//2023), que disciplina as condições de dispensa da emissão de parecer conclusivo da Perícia Médica Federal quanto à incapacidade laboral e a concessão do benefício por meio de análise documental pelo Instituto Nacional do Seguro Social, de que trata o § 14 do art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social e o Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhes conferem, respectivamente, o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e o Decreto nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023; e o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, bem como tendo em vista o disposto no art. 31 da Lei nº 15.265, de 21 de novembro de 2025, que alterou o art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, bem como o contido no Processo nº 10128.058786/2025-38, resolvem:

Art. 1º - A Portaria Conjunta MPS/INSS nº 38, de 20 de julho de 2023, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 4º - (...)

(...)

§ 1º - Os beneficiários que tiverem auxílios por incapacidade temporária concedidos na forma desta Portaria, ainda que de forma não consecutiva, não poderão ter a soma de duração dos respectivos benefícios superior a 30 (trinta) dias.

§ 1-A - O prazo máximo de duração previsto no § 1º poderá ser excepcionalizado por ato complementar, de forma justificada e por prazo determinado, conforme estabelecido no art. 31, § 11-I, da Lei nº 15.265, de 21 de novembro de 2025.

(...)" (NR)

Art. 2º - Ficam convalidados os atos praticados até a data de publicação desta Portaria Conjunta.

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



EXAMES COMPLEMENTARES SOLICITADOS POR PERITOS MÉDICOS FEDERAIS - CUSTEIO - CUMPRIMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA

A Portaria Conjunta nº 4, de 04/12/25, DOU de 08/12/25, da Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão, disciplinou o cumprimento da Ação Civil Pública nº 5000295-09.2015.4.04.7200 SC, que determina ao INSS o custeio de

eventuais exames complementares solicitados por Peritos Médicos Federais, para fins de benefícios previdenciários e assistenciais. Na íntegra:

A Diretora de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e o Diretor do Departamento de Perícia Médica Federal do Ministério da Previdência Social - MPS, no uso das atribuições que lhes confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e o Decreto nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023, e o que consta no processo SEI nº 00695.001726/2025-55, resolvem:

Art. 1º - Fica disciplinado o cumprimento da Ação Civil Pública nº 5000295-09.2015.4.04.7200 SC, que determina ao INSS o custeio de eventuais exames complementares solicitados por Peritos Médicos Federais, para fins de benefícios previdenciários e assistenciais.

Art. 2º - Nos casos em que o perito médico federal considerar necessário exames complementares ou parecer especializado para integrar a perícia previdenciária, o INSS deverá proporcionar a sua realização de forma gratuita e integral.

Art. 3º - O INSS em conjunto com o Departamento de Perícia Médica Federal - DPMF estabelecerá em ato específico o modelo operacional para a execução da medida judicial, podendo adotar, conforme viabilidade técnica e orçamentária:

I - ressarcimento direto ao segurado, mediante comprovação documental;

II - credenciamento de fornecedores especializados para a realização dos exames, por meio de Acordo de Cooperação Técnica - ACT; e

III - outras formas de execução que assegurem o cumprimento da decisão judicial, observadas as normas legais e regulamentares vigentes.

Art. 4º - O disposto nesta Portaria se aplica aos benefícios previdenciários e assistenciais em fase de concessão inicial, manutenção ou de restabelecimento.

Art. 5º - Esta Portaria entra em vigor em 1º de janeiro de 2026.

MÁRCIA ELIZA DE SOUZA / Diretora de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão
ÁLVARO FRIDERICH FAGUNDES / Diretor do Departamento de Perícia Médica Federal