				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 102

23/12/2025

Sumário:

- AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS - JANEIRO/2026
- RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE NO RH - PESSOAS NO CENTRO DA ESTRATÉGIA ESG
- SIMPLES NACIONAL - FISCALIZAÇÃO ORIENTADORA - A REGRA DA DUPLA VISITA SOB A ÓTICA DO RH



AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS JANEIRO/2026

DIA 01	<u>FERIADO - ANO NOVO</u> De acordo com a Lei nº 662/49, é considerado feriado nacional nesta data.
DIA 07	<u>SALÁRIOS - PAGAMENTO AOS EMPREGADOS</u> Salvo condições mais favoráveis previstas na convenção ou acordo coletivo da categoria profissional, até esta data, as empresas deverão efetuar o pagamento de salários aos seus empregados, relativo ao mês de competência anterior (Art. 459 da CLT). De acordo com a Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o empregador doméstico poderá pagar a remuneração devida ao empregado até o 7º dia do mês seguinte ao da competência. Essa alteração teve efeitos a partir de 03/2024, data de início da arrecadação por meio da prestação dos serviços digitais de geração de guias.
DIA 09	<u>13º SALÁRIO/2025 - 3ª PARCELA</u> Para todos os casos de empregados com percepção de salários variáveis, bem como para aqueles que realizaram horas extras e outros adicionais no mês de dezembro, até esta data, deverá ser efetuado o pagamento da diferença correspondente a parte variável e/ou média de horas extras e outras variáveis. Veja mais detalhes no RT 086/2025. De acordo com o § 25 do art. 216, do Decreto nº 3.048/99 (RPS/99), relativamente aos que recebem salário variável, o recolhimento da contribuição decorrente de eventual diferença do 13º salário deverá ser efetuado juntamente com a competência dezembro do mesmo ano.

DIA 15	<u>ESOCIAL - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES</u> Até esta data, empresas abrangidas pelo calendário de obrigações do eSocial, deverão transmitir informações relativas ao mês de competência anterior (eventos periódicos). EVENTOS PERIÓDICOS • Informações folhas de pagamento contendo as remunerações devidas aos empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais, bem como os correspondentes totais, base de cálculo e valores devidos de contribuições previdenciárias, contribuições sociais de que trata a Lei Complementar nº 110, de 2001, contribuições sindicais, FGTS e imposto sobre a renda; • Informações de folha de pagamento contendo os pagamentos realizados a todos os trabalhadores, deduções e os valores devidos do imposto de renda retido na fonte; • Informações relacionadas à comercialização da produção rural pelo segurado especial e pelo produtor rural pessoa física, com as correspondentes deduções, bases de cálculo e os valores devidos e retidos. Nota 1: Observar outras atividades previstos nos eventos não periódicos. Nota 2: De acordo com a Nota Orientativa S-1.0 de 04/2021, publicado no site do eSocial, o prazo de entrega foi dilatado para o dia 15, durante o período de implantação. As empresas do grupo 1 podem enviar os eventos S-2220 e S-2240 (informações que ocorrerem de 08/06/2021 até 30/09/2021) até 15/10/2021. INFORMAÇÕES SOBRE PROCESSOS TRABALHISTAS A obrigatoriedade do envio de informações sobre processos trabalhistas no eSocial foi adiada novamente. Agora, as empresas devem começar a prestar essas informações a partir de outubro de 2023. Anteriormente, o início da obrigatoriedade estava previsto para abril, depois mudou para julho. Detalhes no RT 077/2023.
DIA 15	<u>EFD-REINF</u> Criada pela Instrução Normativa nº 1.701, de 14/03/17, DOU de 16/03/17 (RT 022/2017), trata-se de uma Obrigação Acessória integrante do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) que deve ser entregue mensalmente por algumas pessoas físicas e jurídicas que, entre outros, contratam e prestam serviços mediante cessão de mão de obra, recolhem a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB). Via de regra, o que abrange retenções ou contribuições previdenciárias, mas não está relacionado com a folha de pagamento, deve ser informado na REINF, que é enviado até o 15º dia útil do mês subsequente. Portanto, esta obrigação é de responsabilidade exclusiva do setor Fiscal/Contábil, não se relacionando com o Depto. Pessoal/RH. PROCEDIMENTOS A PARTIR DE SETEMBRO DE 2023 A partir de setembro de 2023, inicia a obrigatoriedade dos eventos da série R-4000. A EFD-Reinf será responsável pela apuração do IRRF sobre serviços tomados, contribuições sociais retidas na fonte (PIS, COFINS e CSLL) sobre pagamentos efetuados, e IRRF sobre aluguéis pagos à pessoa física. A Instrução Normativa nº 2.133, de 27/02/23, DOU de 01/03/23 (RT 018/2023), prorrogou o prazo de início de obrigatoriedade dos eventos da série R-4000 para 21/09/23.
DIA 20	<u>FGTS - SISTEMA DIGITAL</u> Recolher até esta data, junto ao banco depositário, o FGTS relativo a 8% sobre as remunerações pagas na folha de pagamento do mês anterior. Deve-se ainda considerar a 2ª parcela do 13º salário e os afastados por acidente de trabalho, serviço militar e salário-maternidade. FGTS DIGITAL - CRONOGRAMA 18/08/2023 - Liberação do ambiente de testes em Produção Limitada. 19/08/2023 - Integração com base de dados do eSocial para empresas do grupo 1. 23/09/2023 - Integração com base de dados do eSocial para empregadores dos demais grupos. 10/11/2023 - Fim do período de testes em Produção Limitada. até 29/02/2024 - Preparação do sistema para entrada em produção. a partir de 01/03/2024 - Entrada em produção efetiva e substituição dos sistemas Caixa. O FGTS Digital utilizará informações do eSocial para simplificar e agilizar o recolhimento do FGTS, eliminando burocracias e redução de erros nas declarações. Portanto, o FGTS Digital será alimentado pelas informações do

	eSocial, o que significa que as informações prestadas pelos funcionários no eSocial serão a base de cálculo do FGTS. RECOLHIMENTO De acordo com o Art. 15 da Lei nº 8.306/90, alterada pela Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o recolhimento deverá ocorrer até o 20º dia de cada mês. O recolhimento dos valores devidos ao FGTS será feito exclusivamente através do PIX, proporcionando maior facilidade e agilidade. As empresas devem preparar seus sistemas bancários para essa forma de pagamento. Mais detalhes no RT 075/2023. MULTA DO FGTS E AO FGTS RESCISÓRIO O prazo para recolhimento do FGTS decorrente da rescisão contratual e da indenização compensatória (art. 18 da Lei nº 8.036/1990), não sofreu alteração. O empregador segurado especial ou microempreendedor individual (MEI), o recolhimento ocorrerá por meio da Guia do FGTS Digital – GFD, a ser gerada pelo sistema FGTS Digital. PROCESSO TRABALHISTA - DESLIGAMENTOS A PARTIR DE 01/03/2024 Até que ocorra a internalização dos eventos de processo trabalhista (S-2500) pelo FGTS Digital, para trabalhadores com processo trabalhista sem registro prévio no eSocial e com reconhecimento judicial do vínculo e desligamento a partir de 01/03/2024, caso exista definição judicial para recolhimento da multa do FGTS, o empregador deverá enviar previamente o evento de admissão S-2200 e o evento de desligamento S-2299, para que o FGTS Digital seja sensibilizado e permita o recolhimento da multa por este sistema. Continua a obrigatoriedade de envio do evento S-2500 com o campo "indContr" = "S" e com as verbas reconhecidas dentro do processo trabalhista. A Portaria MTE nº 240/2024 definiu que os recolhimentos de FGTS decorrentes de Reclamações Trabalhistas devem ocorrer via guias SEFIP 650/660 até que a nova funcionalidade esteja disponível no FGTS Digital. Essa exceção se refere aos recolhimentos de valores MENSAIS de FGTS reconhecidos no processo trabalhista, pois as guias do tipo "SEFIP" permitem apenas esse tipo de recolhimento. O recolhimento da multa do FGTS é realizado pela GRRF normal, pois não existe uma GRRF específica para processos trabalhistas. Com a implantação do FGTS Digital, não será possível a emissão de GRRF para desligamentos ocorridos a partir de 01/03/2024, ficando disponível apenas para desligamentos anteriores (até 29/02/2024).
DIA 20	<u>EMPREGADOR DOMÉSTICO - SIMPLES DOMÉSTICO</u> Até esta data, o empregador doméstico deverá recolher o "Simples Doméstico", por meio de um documento único de arrecadação (DAE), gerado pelo eSocial, relativo a competência do mês anterior. O documento único de arrecadação inclui: INSS do empregado doméstico (8% a 11%) e contribuição patronal (8%); contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho (0,8%); FGTS (8%); pagamento da indenização compensatória (3,2%); e IRRF. Cópia deste documento deverá ser entregue ao empregado doméstico. O recolhimento de tributos e depósitos deverão ser efetuados mediante utilização do aplicativo disponibilizado no Portal do eSocial (Lei Complementar nº 150, de 01/06/15, DOU de 02/06/15 / Portaria Interministerial nº 822, de 30/09/15, DOU de 01/10/15). De acordo com a Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o empregador doméstico poderá recolher as referidas contribuições até o 20º dia do mês seguinte ao da competência, a partir de 03/2024. data de início da arrecadação por meio da prestação dos serviços digitais de geração de guias . 13º SALÁRIO A partir de 09/12/15, de acordo com a Portaria Interministerial nº 1, de 08/12/15, DOU de 09/12/15 (RT 099/2015), o recolhimento das contribuições incidentes sobre o 13º salário, deverá ocorrer até o dia 7 do mês de janeiro do período seguinte ao de apuração (antes era até o dia 20 do mês de dezembro do período de apuração), utilizando-se o Documento de Arrecadação eSocial - DAE. A versão 2 do Manual de Orientação ao Empregador está disponibilizado no site da CAIXA, www.caixa.gov.br, opção "download" (Circular nº 693, de 24/09/15, DOU de 28/09/15).
DIA 20	<u>INSS - CONTRIBUINTE INDIVIDUAL - RECOLHIMENTO</u> O contribuinte individual, que no mês de competência anterior, não atingiu a remuneração total equivalente ao valor

	do salário mínimo, deverá recolher até esta data, a complementação da contribuição de 20% incidente sobre a diferença entre o limite mínimo e a remuneração efetivamente percebida. Também nesta data, deverá ser recolhido a contribuição complementar de 9% caso pretenda contar o tempo de contribuição, para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição ou de contagem recíproca do tempo de contribuição. O recolhimento complementar deverá ser feito nos códigos de pagamento usuais do contribuinte individual. A Portaria nº 230, de 20/03/20, DOU de 23/03/20 (RT 024/2020), dispôs sobre a complementação da contribuição do segurado a partir de novembro de 2019.
DIA 20	<u>INSS - RECOLHIMENTO</u> Até esta data deverá ser recolhido, sem acréscimos legais, a guia de recolhimento do INSS, relativo ao mês de competência anterior. DCTFWEB Com a integração do eSocial e EFD-Reinf, as contribuições sociais previdenciárias passaram a ser recolhidas por meio de DARF, gerado no sistema DCTFWeb (Instrução Normativa nº 1.701, de 14/03/17 / Instrução Normativa nº 1.787, de 07/02/18). Empresas que, ainda não estejam sujeitas ao sistema DCTFWeb, continuam recolhendo através da GPS. ACIDENTE DO TRABALHO - SAT - A PARTIR DE 01/07/20 A partir da competência julho/2020, observar novas alíquotas de Acidente do Trabalho - SAT. Consulte o RT 053/2020 (Anexo V do RPS/99, alterado pelo Decreto nº 10.410, de 30/06/20, DOU de 01/07/20). RECLAMATÓRIA TRABALHISTA A contribuição proveniente de reclamatória trabalhista deverá ser recolhida sempre no dia 2 do mês seguinte ao da liquidação da sentença. PROCESSO TRABALHISTA NO ESOCIAL Os eventos de processos trabalhistas começam a ser transmitidos a partir do dia 1º de outubro de 2023 para todos os empregadores do eSocial: pessoas jurídicas e pessoas físicas (inclusive empregador doméstico e segurado especial). O recolhimento dos tributos será feito pela DCTFWeb. A partir do dia 1º de outubro de 2023, tem início o novo evento do eSocial: Processo Trabalhista. Por meio dele, o empregador lançará as informações relativas aos acordos e decisões proferidas nos processos que tramitam na Justiça do Trabalho. Para o cumprimento dessas obrigações, foram criados mais quatro novos eventos no eSocial para o envio detalhado de informações. São eles: S-2500 – Processo Trabalhista; S-2501 – Informações de Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista; S-3500 – Exclusão de Eventos – Processo Trabalhista; S-5501 – Informações Consolidadas de Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista. Devem ser informados os processos que tenham decisões condenatórias ou homologatórias de acordo, que se tornem definitivas (decisões contra as quais não cabe mais recurso) a partir de 1º de outubro de 2023, ainda que o processo tenha se iniciado antes. Devem informar os dados dessas decisões todos os empregadores, pessoas físicas ou jurídicas, inclusive os empregadores domésticos, MEIs e segurados especiais. Recolhimento dos tributos Até então, os débitos das contribuições previdenciárias e as contribuições sociais devidas a terceiros decorrentes das reclamatórias trabalhistas eram declarados na GFIP e recolhidos por meio de GPS. Contudo, a partir do dia 1º de outubro, esses débitos serão declarados na DCTFWeb, com recolhimento por meio de DARF numerado. Importante observar que ainda deverão ser utilizadas GFIP e GPS para as decisões terminativas condenatórias ou homologatórias proferidas pela Justiça do Trabalho até a data de 30 de setembro de 2023, ainda que o recolhimento seja efetuado após 1º de outubro de 2023.

DIA 20	<u>IRRF - ASSALARIADOS E OUTROS - RECOLHIMENTO</u> Até esta data, deverá ser recolhido o IRRF de assalariados, autônomos, pró-labore, fretes e carretos, e outros, retidos no mês anterior. RECOLHIMENTO - PROCEDIMENTOS A PARTIR DE MAIO/2023 A partir do período de apuração de maio de 2023 (mês de ocorrência dos fatos geradores), o IRRF decorrente de rendimentos do trabalho, informado no eSocial, passou a ser declarado na DCTFWeb (códigos de receitas 0561, 0588, etc.). Ao serem declarados na DCTFWeb, esses códigos de receita não devem mais ser informados no Programa Gerador da DCTF (PGD). Além disso, passam a ser pagos por meio de DARF numerado emitido pela própria DCTFWeb. Nota: A Instrução Normativa nº 2.137, de 21/03/23, DOU de 24/03/23 (RT 024/2023), alterou a Instrução Normativa nº 2.005/2021.
DIA 30	<u>DCTFWEB</u> Até esta data, deverá ser apresentado a DCTFWeb relativo a competência do mês anterior. Trata-se de uma obrigação acessória digital de caráter declaratório, tendo-se por objetivo confessar débitos de contribuições previdenciárias e destinadas a terceiros. O sistema tem a função de integrar os dados do "eSocial" e do "EFD-Reinf" em um único local. Assim, até esta data, empresas abrangidas pelo calendário de obrigações (veja RT 098/2018), deverão conferir as informações e fazer a transmissão ao sistema DCTFWeb. Após isso, será possível gerar o DARF previdenciário para o recolhimento, que substituiu a GPS . Portanto, para o cumprimento desta obrigação, se faz necessário o trabalho em conjunto entre o Depto. Pessoal/RH (eSocial) e o setor Fiscal/Contábil (EFD-Reinf). DISPENSADOS DA OBRIGAÇÃO Estão dispensados da obrigação de apresentar a DCTFWeb, entre outros: os contribuintes individuais que não têm trabalhador segurado do RGPS que lhes preste serviços; os segurados especiais; os produtores rurais pessoa física não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma; os segurados facultativos; os MEI, quando não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma. EMPRESA SEM MOVIMENTO É necessário o envio do evento S-1299 (eSocial) e o evento R-2099 (EFD-Reinf) e transmitir a declaração SEM MOVIMENTO na data da primeira obrigação e mantendo-se sem movimento no ano em curso, deverá repetir no mês de janeiro de cada ano. RETIFICAÇÃO DE DECLARAÇÕES As alterações das informações prestadas em DCTFWeb, nas hipóteses em que admitida, será efetuada mediante apresentação de DCTFWeb retificadora. O direito de pleitear a retificação extingue-se em 5 anos contados a partir do 1º dia do exercício seguinte ao qual se refere a declaração. PENALIDADES A empresa que deixar de apresentar a DCTFWeb no prazo fixado ou que a apresentar com incorreções ou omissões será intimado a apresentar declaração original, no caso de não apresentação, ou a prestar esclarecimentos, nos demais casos, estará sujeito às seguintes multas: • 2% ao mês calendário ou fração, incidentes sobre o montante das contribuições informadas na DCTFWeb, ainda que integralmente pagas, no caso de falta de entrega dessa declaração ou entrega após o prazo, limitada a 20%; • R\$ 20,00 para cada grupo de 10 informações incorretas ou omitidas. A multa mínima a ser aplicada será de R\$ 200,00, no caso de omissão de declaração sem ocorrência de fatos geradores; ou R\$ 500,00, nos demais casos. As multas serão reduzidas em 50%, quando a declaração for apresentada após o prazo, mas antes de qualquer procedimento de ofício; ou em 25%, se houver a apresentação da declaração no prazo fixado na intimação.

	13º SALÁRIO Além da DCTFWeb a ser apresentada mensalmente, deverá ser transmitida a DCTFWeb Anual, até o dia 20 de dezembro de cada ano, para a prestação de informações relativas aos valores pagos aos trabalhadores a título de 13º salário. Este prazo, caso recaia em dia não útil, o prazo será antecipado para o dia útil imediatamente anterior. Nota: A DCTFWeb é apresentada mensalmente, até o dia 15 do mês seguinte ao da ocorrência dos fatos geradores, sendo antecipado para o dia útil imediatamente anterior quando esta data recair em dia não útil. A DCTFWeb substitui a GFIP como instrumento de confissão de dívida e de constituição do crédito previdenciário. PRAZOS PARA FATOS GERADORES A PARTIR DE 2025 A Instrução Normativa nº 2.248, de 05/02/25, DOU de 07/02/25 (RT 011/2025), trouxe mudanças significativas no Módulo de Inclusão de Tributos (MIT) e na Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTFWeb). <u>Prazo de Entrega da DCTFWeb - Fatos Geradores de Janeiro de 2025</u> Excepcionalmente, o prazo de entrega da DCTFWeb para os fatos geradores de janeiro de 2025 fica prorrogado para o último dia útil do mês de março de 2025. <u>Períodos Subsequentes</u> Para os períodos subsequentes, o prazo de entrega será o último dia útil do mês subsequente ao fato gerador.
DIA 30	<u>DECLARAÇÃO DE DEPENDENTES DO IMPOSTO DE RENDA</u> Até esta data, deverá ser renovada todas as Declarações de Dependentes do Imposto de Renda (Informe de Rendimentos), cuja a validade se estenderá até 31/12/2022 (Art. 642 do Decreto nº 3.000, de 26/03/99, DOU de 29/03/99).



RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE NO RH PESSOAS NO CENTRO DA ESTRATÉGIA ESG

Atuar com Responsabilidade Social e Sustentabilidade deixou de ser apenas uma ação institucional e passou a ser um pilar estratégico da gestão de pessoas. O RH moderno integra valores éticos, sociais e ambientais - ESG (Environmental, Social e Governance) em todas as suas práticas, desde a atração de talentos até o desenvolvimento e a retenção, contribuindo para uma cultura organizacional consciente, sustentável e alinhada ao futuro.

Ao assumir esse papel, o RH fortalece a marca empregadora, reduz custos, estimula a inovação e gera impactos positivos não apenas para a empresa, mas também para a sociedade e o meio ambiente.

ESG aplicado à gestão de pessoas - Do discurso à prática

A incorporação da responsabilidade social e da sustentabilidade no RH ocorre por meio de ações concretas, integradas ao dia a dia da organização.

Seleção com diversidade e propósito

No recrutamento e seleção, o RH passa a valorizar diversidade, inclusão e alinhamento de valores. Isso significa ampliar fontes de recrutamento, eliminar vieses inconscientes e garantir processos mais justos.

Exemplo prático:

Uma empresa que inclui candidatos PCD, profissionais 50+ ou pessoas de diferentes origens sociais e culturais amplia seu capital intelectual e cria equipes mais criativas e equilibradas.

Valores sustentáveis incorporados à cultura

A cultura organizacional é o principal instrumento para consolidar práticas sustentáveis. O RH deve inserir esses valores já no onboarding e reforçá-los em campanhas internas, comunicações e rituais corporativos.

Exemplo prático:

Durante a integração de novos colaboradores, a empresa apresenta suas metas ambientais, ações sociais e compromissos éticos, deixando claro que sustentabilidade faz parte do dia a dia, e não apenas de relatórios.

Capacitação para consciência ambiental e social

O desenvolvimento de pessoas inclui treinamentos voltados à sustentabilidade, uso consciente de recursos, gestão de resíduos e responsabilidade social.

Exemplo prático:

Workshops sobre redução de desperdício, economia de energia ou descarte correto de materiais ajudam os colaboradores a aplicar esses conceitos tanto no trabalho quanto em suas vidas pessoais.

Ambientes de trabalho mais sustentáveis e flexíveis

O RH pode contribuir diretamente para a redução da pegada de carbono ao adotar políticas de trabalho flexível, home office e benefícios sustentáveis.

Exemplo prático:

A adoção do modelo híbrido reduz deslocamentos diários, diminui emissões de CO2 e ainda melhora a qualidade de vida dos colaboradores, aumentando o engajamento e a produtividade.

Conexão com a comunidade por meio do voluntariado

Programas de voluntariado corporativo fortalecem o vínculo entre empresa, colaboradores e comunidade, promovendo responsabilidade social na prática.

Exemplo prático:

A empresa libera algumas horas mensais para que colaboradores participem de ações sociais, como apoio a escolas, ONGs ou projetos ambientais locais.

Lideranças que inspiram sustentabilidade

Líderes têm papel essencial na consolidação da agenda ESG. O RH deve capacitá-los para atuar como agentes de mudança, inspirando comportamentos éticos e sustentáveis.

Exemplo prático:

Gestores treinados em liderança responsável passam a incentivar práticas sustentáveis em suas equipes, como redução de desperdícios e respeito à diversidade.

Ganhos organizacionais com a prática ESG no RH

A adoção consistente da responsabilidade social e sustentabilidade gera benefícios claros para a empresa:

Talentos que se identificam com o propósito

Profissionais buscam cada vez mais organizações alinhadas a valores sociais e ambientais, o que melhora a atração e a retenção.

Reputação institucional fortalecida

A empresa passa a ser reconhecida como um ambiente ético, responsável e moderno.

Mais inovação e capacidade de adaptação

Ambientes diversos e sustentáveis estimulam novas ideias e soluções mais resilientes.

Otimização de custos operacionais

Eficiência energética, redução de resíduos e uso consciente de recursos geram economia real.

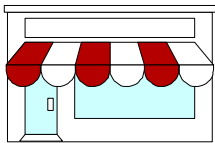
Contribuição social e ambiental relevante

A organização cumpre seu papel social, colaborando para um futuro mais justo e equilibrado.

O RH como pilar da sustentabilidade corporativa

O RH exerce um papel estratégico e integrador, sendo a ponte entre a estratégia de sustentabilidade e a prática diária. Ao incorporar ética, diversidade e cuidado ambiental em todos os processos de gestão de pessoas, o RH ajuda a construir uma cultura organizacional sólida, orientada não apenas para o lucro imediato, mas para a longevidade, o bem-estar coletivo e a responsabilidade com as próximas gerações.

Mais do que uma tendência, a Responsabilidade Social e Sustentabilidade no RH representam uma nova forma de gerir pessoas: com consciência, propósito e compromisso com o futuro.



SIMPLES NACIONAL - FISCALIZAÇÃO ORIENTADORA A REGRA DA DUPLA VISITA SOB A ÓTICA DO RH

Como gestor da área de Recursos Humanos, é fundamental compreender as regras que protegem as Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), especialmente no que se refere à fiscalização. Uma das mais relevantes é o direito à dupla visita, previsto na Lei Complementar nº 123/2006 (Estatuto Nacional da ME e EPP). Essa regra reforça o caráter educativo da fiscalização, evitando penalizações imediatas e permitindo a adequação prévia às exigências legais.

Fiscalização com caráter educativo e preventivo

A lógica da dupla visita é simples: orientar antes de punir. Para empresas optantes pelo Simples Nacional, o fiscal deve, em regra, primeiro apontar a irregularidade e conceder prazo para correção. Somente se a empresa não se adequar é que poderá ocorrer a autuação.

Exemplo prático:

Uma pequena empresa não possui um documento obrigatório de segurança do trabalho atualizado. Na primeira fiscalização, o auditor orienta sobre a obrigação legal e concede prazo para regularização, sem aplicação de multa.

Etapas da dupla visita na prática

A dupla visita ocorre em dois momentos distintos, com finalidades bem definidas:

Primeira etapa – Visita de orientação:

O fiscal identifica a falha, orienta o empreendedor, esclarece a legislação aplicável e emite um termo de constatação, concedendo prazo para correção.

Segunda etapa – Visita de verificação:

Caso a irregularidade persista após o prazo, o fiscal está autorizado a lavrar o Auto de Infração e aplicar a penalidade cabível.

Exemplo prático:

Se, após a orientação inicial, a empresa não regularizar a entrega de um EPI obrigatório, na segunda visita poderá ser multada.

Situações em que a dupla visita é dispensável

Nem todas as irregularidades admitem o benefício da dupla visita. A própria legislação estabelece exceções claras, principalmente quando há maior gravidade ou intenção dolosa.

Não se aplica a dupla visita nos casos de:

- Falta de registro de empregado ou ausência de anotação na CTPS;
- Reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização;
- Atividades ou situações de alto risco, ou que gerem dano coletivo, como trabalho infantil, venda de álcool a menores ou práticas discriminatórias.

Exemplo prático:

Se o fiscal constatar um empregado trabalhando sem registro, a autuação pode ser imediata, sem necessidade de orientação prévia.

Alcance da regra em diferentes tipos de fiscalização

A dupla visita não se limita à área trabalhista. Ela se estende a diversas frentes de fiscalização, reforçando a proteção ao pequeno negócio.

Abrange fiscalizações:

- Trabalhistas;
- Sanitárias;
- Ambientais;
- De defesa do consumidor, entre outras.

Inclusive, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) já decidiu que mesmo em atividades envolvendo produtos perigosos, como o GLP, a regra da dupla visita deve ser respeitada, salvo se o órgão fiscalizador comprovar tecnicamente o alto risco que justifique a autuação imediata.

Importância da dupla visita para a gestão de pessoas

Do ponto de vista do RH, a dupla visita representa uma oportunidade estratégica de adequação preventiva, evitando multas e passivos trabalhistas. Ela permite que a empresa:

- Ajuste processos internos;
- Regularize documentos e registros;
- Capacite gestores e colaboradores quanto às obrigações legais.

Exemplo prático:

Após uma visita orientadora sobre falhas no controle de jornada, o RH pode revisar procedimentos, implantar um sistema adequado e treinar líderes, evitando sanções futuras.

Conclusão

A regra da dupla visita reforça o papel orientador e educativo da fiscalização, especialmente para as empresas do Simples Nacional. Ela existe para permitir a adaptação do pequeno negócio à legislação, e não pode ser ignorada pelos órgãos fiscalizadores sem fundamentação legal. Para o RH, conhecer esse direito é essencial para atuar de forma preventiva, organizada e estratégica, garantindo conformidade legal e sustentabilidade ao negócio.

