				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 001	02/01/2026

Sumário:

- FÉRIAS TRABALHISTAS - QUANDO HÁ PAGAMENTO EM DOBRO E O QUE MUDOU APÓS DECISÃO DO STF
- TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS - UMA VISÃO ESTRATÉGICA DE RH
- CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO - RECEITA FEDERAL DO BRASIL - FUNCIONAMENTO - ALTERAÇÃO
- PROGRAMA RECEITA SOCIAL - AUTORREGULARIZAÇÃO - ÓRGÃOS PÚBLICOS FEDERAIS, ESTADUAIS, DISTRITAIS E MUNICIPAIS
- ABONO SALARIAL - NORMAS RELATIVAS À IDENTIFICAÇÃO, PROCESSAMENTO E PAGAMENTO



FÉRIAS TRABALHISTAS - QUANDO HÁ PAGAMENTO EM DOBRO E O QUE MUDOU APÓS DECISÃO DO STF

Como gestor de Recursos Humanos, é fundamental compreender corretamente as regras sobre férias, pois erros nesse processo geram passivos trabalhistas relevantes. Recentemente, houve uma mudança importante no entendimento sobre pagamento em dobro das férias, o que exige atenção redobrada das áreas de RH e Departamento Pessoal.

A lógica legal do direito às férias

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que todo empregado tem direito a férias após determinado tempo de trabalho, dividido em dois períodos distintos:

- Período Aquisitivo: corresponde a 12 meses de trabalho contínuo que geram o direito às férias.
- Período Concessivo: são os 12 meses seguintes ao período aquisitivo, dentro dos quais o empregador deve conceder as férias ao empregado.

Exemplo prático:

Um colaborador admitido em 01/03/2024 completa o período aquisitivo em 28/02/2025. A empresa tem até 28/02/2026 para conceder essas férias, sob pena de pagamento em dobro.

Quando a lei exige o pagamento em dobro das férias

O artigo 137 da CLT é claro ao determinar que:

Se o empregador não conceder as férias dentro do período concessivo, deverá pagar a remuneração correspondente em dobro.

Ou seja, o fator determinante para a dobra é a concessão fora do prazo, e não apenas o atraso em procedimentos administrativos.

Exemplo prático:

Se as férias que deveriam ser concedidas até fevereiro de 2026 forem marcadas apenas em março de 2026, todo o valor das férias será pago em dobro.

A controvérsia sobre o atraso no pagamento das férias

O artigo 145 da CLT determina que o pagamento das férias deve ocorrer até dois dias antes do início do período de gozo.

Durante muitos anos, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Súmula 450, entendia que:

- Mesmo que as férias fossem concedidas dentro do prazo legal,
- Se o pagamento fosse feito fora do prazo,
- O empregador deveria pagar as férias em dobro.

Esse entendimento gerava insegurança jurídica e autuações frequentes contra as empresas.

O novo entendimento fixado pelo STF

Essa controvérsia foi definitivamente resolvida pelo Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento da ADPF 501.

O STF declarou inconstitucional a Súmula 450 do TST, estabelecendo que:

- O pagamento em dobro somente é devido quando as férias são concedidas fora do período concessivo.
- O simples atraso no pagamento, quando as férias são concedidas no prazo correto, não gera mais o direito à dobra.

Exemplo prático:

A empresa concede férias corretamente em janeiro, dentro do período concessivo, mas paga o valor no primeiro dia de férias, e não dois dias antes.

Resultado: há infração administrativa e possibilidade de multa, mas não há pagamento em dobro das férias.

Situação atual - O que gera ou não a dobra das férias

De forma objetiva, o cenário atual é o seguinte:

- Há pagamento em dobro:
- Quando as férias são concedidas após o término do período concessivo (art. 137 da CLT).

Não há pagamento em dobro:

Quando as férias são concedidas dentro do prazo legal, ainda que o pagamento tenha sido realizado fora do prazo previsto no art. 145 da CLT, conforme decisão do STF.

Composição do valor pago em dobro

Quando a dobra é devida, o cálculo não se limita apenas ao salário-base. Devem ser incluídos:

- Salário contratual;
- Adicional constitucional de 1/3 de férias;
- Médias de verbas variáveis, como: Horas extras habituais; Adicional noturno; Adicional de insalubridade ou periculosidade, quando aplicável.

Exemplo prático:

Um empregado com salário de R\$ 2.000,00, adicional médio de horas extras de R\$ 500,00 e 1/3 constitucional, terá todas essas parcelas consideradas para cálculo da dobra.

Orientação estratégica para o RH

Apesar do novo entendimento do STF reduzir riscos relacionados ao atraso no pagamento, o RH deve manter boas práticas, tais como:

- Controle rigoroso dos períodos aquisitivos e concessivos;
- Planejamento antecipado das férias;
- Cumprimento do prazo legal de pagamento sempre que possível;
- Registro claro e organizado das concessões.

Em situações específicas ou de passivo trabalhista, é recomendável buscar orientação jurídica especializada, pois a jurisprudência atual consolidou que apenas a concessão fora do prazo gera o direito ao pagamento em dobro, mas cada caso concreto pode ter particularidades.

Conclusão

A decisão do STF trouxe maior segurança jurídica às empresas, reforçando que a penalidade da dobra das férias está vinculada exclusivamente ao descumprimento do período concessivo. Para o RH, isso significa menos risco, desde que os prazos legais sejam rigorosamente respeitados.



TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS UMA VISÃO ESTRATÉGICA DE RH

Atuar de forma estratégica em Treinamento e Desenvolvimento (T&D) por competências deixou de ser apenas uma prática de apoio e passou a ser um fator essencial para a competitividade das empresas. Como gestor de Recursos Humanos, é fundamental compreender que capacitar pessoas significa alinhar conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) aos objetivos organizacionais, reduzindo falhas de desempenho e preparando os colaboradores para os desafios atuais e futuros.

Capacitação profissional como estratégia organizacional

O T&D por competências consiste em um conjunto estruturado de ações voltadas ao fortalecimento do capital humano, garantindo que os colaboradores tenham condições reais de entregar resultados alinhados à estratégia do negócio.

Esse modelo é focado em três pilares:

- Conhecimentos (Saber): base teórica e técnica necessária para a função. Exemplo: treinamento sobre legislação trabalhista para analistas de RH.
- Habilidades (Saber Fazer): capacidade prática de aplicar o conhecimento no dia a dia. Exemplo: aprender a utilizar corretamente um sistema de folha de pagamento.
- Atitudes (Saber Ser/Querer Fazer): comportamentos, postura ética, responsabilidade e proatividade. Exemplo: desenvolver senso de dono e trabalho em equipe.

Quando esses três elementos estão equilibrados, o desempenho tende a ser mais consistente e sustentável.

Treinar ou desenvolver - Entendendo a diferença

Embora sejam conceitos complementares, treinamento e desenvolvimento não são a mesma coisa:

Treinamento: É uma ação pontual, focada no curto prazo, destinada a suprir uma necessidade imediata. Exemplo: capacitar um colaborador para operar uma nova máquina ou atender a uma nova norma interna.

Desenvolvimento: É um processo contínuo, voltado ao crescimento profissional e pessoal, com visão de longo prazo. Exemplo: preparar um analista para assumir futuramente um cargo de liderança, desenvolvendo competências comportamentais e estratégicas.

Empresas maduras em gestão de pessoas investem nos dois, de forma equilibrada.

Resultados positivos para a organização

Investir em T&D por competências gera benefícios claros e mensuráveis, tais como:

- Aumento da produtividade e eficiência, com menos retrabalho;
- Melhoria da qualidade das entregas, refletindo diretamente no cliente final;
- Maior engajamento e retenção de talentos, reduzindo turnover;
- Capacidade de adaptação a mudanças e inovações, especialmente tecnológicas;
- Fortalecimento da cultura organizacional e da comunicação interna.

Na prática, colaboradores capacitados sentem-se mais seguros, valorizados e comprometidos com os resultados.

Passos práticos para estruturar um programa eficaz

Para que o T&D gere resultados reais, ele precisa seguir um método bem definido:

1. Levantamento de Necessidades

Identificar os gaps de competências, ou seja, o que a empresa precisa e o que os colaboradores ainda não dominam. Exemplo: dificuldade da equipe comercial em negociar contratos mais complexos.

2. Organização e Direcionamento

Definir objetivos claros, público-alvo, recursos disponíveis e indicadores de sucesso (KPIs). Exemplo de KPI: aumento de 15% nas vendas após o treinamento.

3. Definição de Formatos e Conteúdos

Utilizar diferentes metodologias para atender perfis diversos:

- Treinamentos presenciais ou online;
- Workshops práticos;
- Estudos de caso reais da empresa;
- Demonstrações e simulações.

4. Aplicação das Ações de Desenvolvimento

Podem ser adotadas estratégias como:

- Mentoria e Coaching: acompanhamento individual para desenvolvimento específico;
- Gamificação: uso de dinâmicas de jogos para aumentar o engajamento;
- Treinamento por Competências (TCM): foco no comportamento esperado, não apenas no conteúdo técnico.

5. Mensuração de Resultados

Avaliar não só a satisfação do participante, mas o impacto no desempenho e nos resultados do negócio, medindo o retorno sobre o investimento (ROI).

T&D como diferencial competitivo sustentável

O Treinamento e Desenvolvimento por competências é muito mais do que um custo operacional. Ele representa um investimento estratégico, capaz de transformar conhecimento em desempenho, pessoas em talentos e desafios em oportunidades.

Empresas que adotam essa visão constroem equipes mais preparadas, inovadoras e alinhadas às exigências de um mercado em constante evolução, garantindo vantagem competitiva e crescimento sustentável no longo prazo.



CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO - RECEITA FEDERAL DO BRASIL FUNCIONAMENTO - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 634, de 30/12/25, DOU de 31/12/25, da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, alterou a Portaria nº 602, de 30/10/2025, DOU de 10/11/2025 (RT 090/2025), da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, alterou a Portaria nº 309, de 31/03/23, DOU de 03/04/23 (RT 027/2023), que dispõe sobre o funcionamento do Contencioso Administrativo no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil. Na íntegra:

A Secretária Especial da Receita Federal do Brasil, substituta, no uso da atribuição que lhe confere o art. 350, caput, inciso III, do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria ME nº 284, de 27 de julho de 2020, e tendo em vista o disposto na Portaria MF nº 20, de 17 de fevereiro de 2023, resolve:

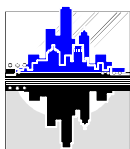
Art. 1º - A Portaria RFB nº 602, de 30 de outubro de 2025, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 4º - (...)

I - em 1º de maio de 2026, em relação ao art. 10, § 3º, da Portaria RFB nº 309, de 31 de março de 2023, incluído pelo art. 1º; e
(...)" (NR)

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

ADRIANA GOMES RÉGO



PROGRAMA RECEITA SOCIAL - AUTORREGULARIZAÇÃO ÓRGÃOS PÚBLICOS FEDERAIS, ESTADUAIS, DISTRITAIS E MUNICIPAIS

A Portaria nº 632, de 30/12/25, DOU de 31/12/25, da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, dispõe sobre o Programa Receita Social Autorregularização que visa promover a conformidade das obrigações tributárias acessórias relativas às informações do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial prestadas por órgãos públicos federais, estaduais, distritais e municipais. Na íntegra:

A Secretária Especial da Receita Federal do Brasil, Substituta, no uso da atribuição que lhe confere o art. 350, caput, inciso III, do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria ME nº 284, de 27 de julho de 2020, e tendo em vista o disposto no art. 7º da Lei nº 14.689, de 20 de setembro de 2023, resolve:

Art. 1º - Esta Portaria dispõe sobre o Programa Receita Social Autorregularização, que visa promover a conformidade das obrigações tributárias acessórias relativas às informações do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial prestadas por órgãos públicos federais, estaduais, distritais e municipais.

Parágrafo único - A gestão do Programa a que se refere o caput compete à Coordenação-Geral de Fiscalização - Cofis, da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil.

Art. 2º - O órgão público que aderir ao Programa de que trata esta Portaria deverá utilizar o Programa Gerador de Declaração de Contingência - PGD-C para enviar à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil as informações relativas ao ano-calendário de 2025 que, até o ano-calendário 2024, eram apresentadas por meio da Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte - Dirf.

Parágrafo único - O envio de dados pelo PGD-C não dispensa o envio de dados pelo eSocial.

Art. 3º - A adesão ao Programa Receita Social Autorregularização poderá ser solicitada pelo órgão público até o dia 20 de fevereiro de 2026, mediante:

- I - a formalização do Termo de Adesão, conforme modelo constante do Anexo I; e
- II - a aceitação do Termo de Compromisso, conforme modelo constante do Anexo II.

§ 1º - O Termo de Adesão de que trata o inciso I do caput deverá ser formalizado por meio de processo digital no Centro Virtual de Atendimento - e-CAC.

§ 2º - A formalização do Termo de Adesão conforme disposto no § 1º deve ser precedida da adesão pelo requerente ao Domicílio Tributário Eletrônico - DTE, de que trata a Instrução Normativa RFB nº 2.022, de 16 de abril de 2021.

Art. 4º - Após o cumprimento do disposto no art. 3º, o órgão público deverá fornecer um plano de ação para promover a autorregularização, solicitando juntada até o dia 31 de março de 2026 ao mesmo processo digital formalizado no Centro Virtual de Atendimento - e-CAC, com, no mínimo, as seguintes informações:

- I - as dificuldades atualmente enfrentadas para o cumprimento das obrigações tributárias acessórias;
- II - as ações de conformidade a serem executadas para resolver as dificuldades relacionadas na forma prevista no inciso I; e
- III - o cronograma de implementação das ações de conformidade.

Parágrafo único - Para fins do disposto no caput, a não apresentação do plano de ação no prazo estabelecido ou sua apresentação com omissão de informação implicará a exclusão do órgão público do Programa.

Art. 5º - A Cofis poderá excluir órgão público do Programa Receita Social Autorregularização, de forma fundamentada, com base nos seguintes critérios:

- I - regularidade cadastral do órgão público;
- II - histórico de regularidade fiscal do órgão público;
- III - compatibilidade entre escriturações e declarações e os atos praticados pelo órgão público; e
- IV - consistência das informações prestadas nas declarações e nas escriturações.

§ 1º - No caso de exclusão do Programa, o órgão público será cientificado por meio de seu DTE.

§ 2º - É facultado ao órgão público apresentar recurso administrativo, submetido ao rito estabelecido nos arts. 56 a 59 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, no prazo de dez dias, contado da ciência da notificação da exclusão de que trata este artigo.

Art. 6º - A exclusão do órgão público do Programa Receita Social Autorregularização não invalida as informações por ele prestadas por intermédio do PGD-C.

Art. 7º - A autorregularização do eSocial nos termos do Programa de que trata esta Portaria poderá ser realizada até às 23h59min59s (vinte e três horas, cinquenta e nove minutos e cinquenta e nove segundos), horário de Brasília, do dia 30 de setembro de 2026.

Parágrafo único - Alcançada a conformidade tributária, não haverá incidência:

- I - de multas por atraso no envio das informações do eSocial; e
- II - da multa de ofício de que trata o art. 44 da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996, caso haja, até 30 de novembro de 2026, pagamento ou parcelamento de tributos decorrentes do envio do eSocial no escopo do Programa.

Art. 8º - A Cofis editará ato específico para definir as regras e os prazos para o uso do PGD-C a que se refere o art. 2º.

Art. 9º - A autorregularização de que trata esta Portaria não exclui posterior verificação do crédito tributário por parte da fiscalização referente ao eSocial.

Art. 10 - A Cofis informará aos respectivos tribunais de contas:

I - até o dia 30 de abril de 2026, a lista dos órgãos públicos que aderiram ao Programa, acompanhada do correspondente plano de ação a que se refere o art. 4º; e

II - até o dia 29 de janeiro de 2027, a lista dos órgãos públicos que efetivamente promoveram a autorregularização e alcançaram a conformidade tributária de que trata esta Portaria.

Art. 11 - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

ADRIANA GOMES RÊGO



ABONO SALARIAL - NORMAS RELATIVAS À IDENTIFICAÇÃO, PROCESSAMENTO E PAGAMENTO

A Resolução nº 1.032, de 16/12/25, DOU de 31/12/25, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, dispôs sobre normas relativas à identificação, processamento e pagamento do Abono Salarial, nos termos do § 3º do art. 239 da Constituição Federal do Brasil e da Lei nº 7.998, de 11/01/90, DOU de 12/01/90. Na íntegra:

O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - Codefat, no uso das atribuições que lhe confere o inciso V do art. 19 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, bem como o constante do Processo nº 19965.201464/2025-28, resolve:

Art. 1º - Dispor sobre os critérios e os procedimentos relativos ao recebimento de informações transmitidas pelos empregadores, identificação, processamento, pagamento e restituição do Abono Salarial, nos termos do § 3º do art. 239 da Constituição Federal do Brasil e da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

CAPÍTULO I - DAS CONDIÇÕES PARA DIREITO AO ABONO SALARIAL

Art. 2º - É assegurado o recebimento do Abono Salarial anual, nos termos do art. 9º da Lei nº 7.998, de 1990, aos trabalhadores que cumpram os seguintes requisitos no ano-base:

I - tenham percebido até 2 (dois) salários mínimos médios de remuneração mensal no período trabalhado;

II - tenham trabalhado para empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social (PIS) ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep);

III - tenham exercido atividade remunerada de no mínimo 30 (trinta) dias, consecutivos ou não; e

IV - estejam cadastrados há pelo menos 5 (cinco) anos no Fundo de Participação PIS-Pasep.

Art. 3º - A partir do ano-base 2024, com aplicação da regra estabelecida pela Emenda Constitucional nº 135, de 20 de dezembro de 2024, é assegurado o recebimento do Abono Salarial, no valor de 1 (um) salário mínimo anual, nos termos do § 3º do art. 239 da Constituição Federal e do art. 9º da Lei nº 7.998, de 1990, aos trabalhadores que percebam remuneração mensal de até 2 (duas) vezes o salário mínimo vigente no ano-base de 2023 e que atendam aos seguintes requisitos:

I - tenham trabalhado para empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social (PIS) ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep);

II - tenham exercido atividade remunerada de no mínimo 30 (trinta) dias, consecutivos ou não; e

III - estejam cadastrados há pelo menos 5 (cinco) anos no Fundo de Participação PIS-Pasep.

§ 1º - A partir do exercício de 2026, para pagamento do ano-base 2024 e seguintes, o limite de remuneração de que trata o caput do artigo será corrigido anualmente pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por outro índice oficial que venha a substituí-lo.

§ 2º - Para a correção mencionada no §1º, será considerado o índice acumulado no segundo exercício anterior ao de pagamento do benefício.

§ 3º - O limite para elegibilidade do benefício de que trata o parágrafo primeiro deste artigo, não será inferior ao valor equivalente ao 1,5 salário mínimo do período trabalhado.

§ 4º - Para os efeitos do inciso I do art. 2º e caput deste artigo a remuneração utilizada para o cálculo do abono salarial considera a totalidade de vencimentos, subsídios e rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa, ou nomeação, nos termos da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT) e o §4º, do art. 39 c/c o inciso VI, do art. 29 da CF/1988.

§ 5º - Não serão utilizados para o cálculo de que trata o inciso I do art. 2º e caput deste artigo o terço de férias constitucional, o décimo terceiro, as verbas previstas no § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991, no §2º do art. 457 e § 2º do art. 458 da CLT e no art. 51 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

§ 6º - Para fins de apuração de que trata o inciso I do art. 2º e caput deste artigo, será considerada a média aritmética das remunerações dos meses trabalhados no ano-base.

§ 7º - Para fins de apuração de que trata o inciso I do art. 2º e caput deste artigo, o resultado do cálculo considera até quatro casas decimais e regras de arredondamento segundo a norma NBR5891 da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT.

§ 8º - Considera-se ano-base o ano correspondente ao efetivo trabalho compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro, no qual será verificado o direito ao abono salarial.

§ 9º - A contagem de cinco anos de que trata o inciso IV do art. 2º e inciso III deste artigo considerará a contagem data a data, a partir do dia, mês e ano da admissão no primeiro emprego com empregador contribuinte do Programa de Integração Social ou do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, nos termos do art. 132 do Código Civil.

CAPÍTULO II - DA IDENTIFICAÇÃO DO ABONO SALARIAL

Art. 4º - Considera-se identificação do abono salarial o processamento de dados coletados das bases governamentais e necessários à qualificação dos trabalhadores que atendem aos termos dos artigos 2º e 3º desta Resolução.

§ 1º - A qualificação dos trabalhadores a que se refere o caput, é a inserção automática dos vínculos do trabalhador no sistema do abono salarial que possibilita a geração de pagamento aos trabalhadores que atendam aos termos dos artigos 2º e 3º desta Resolução.

§ 2º - O processo de identificação do abono salarial, de que trata o caput deste artigo, será realizado anualmente no período compreendido entre o mês de outubro do ano subsequente ao ano-base e o mês de janeiro do ano seguinte.

Art. 5º - A identificação do direito ao Abono Salarial será realizada com base nas informações de vínculos de trabalho e remunerações, declaradas pelos empregadores por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, nos termos do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014.

§ 1º - Serão processadas as informações prestadas pelos empregadores, de que trata o caput deste artigo, até o último dia do mês de agosto do ano subsequente ao ano-base.

§ 2º - As informações prestadas após o prazo previsto no § 1º, até 20 de junho do ano seguinte, serão processadas para pagamento em 15 de outubro ou no primeiro dia útil subsequente.

§ 3º - As informações declaradas pelos empregadores após a data 20 de junho do ano seguinte serão processadas para pagamento no próximo calendário, não sendo cabível recurso administrativo.

§ 4º - As retificações referentes aos cinco anos-bases anteriores serão processadas conforme disposto nos parágrafos 1º, 2º e 3º deste artigo e o pagamento iniciará a partir do dia 15 de março, ou no primeiro dia útil subsequente, e seguirá o calendário disposto no artigo 15 desta Resolução.

Art. 6º - As informações referentes à identificação e datas de pagamento do abono salarial serão publicadas anualmente no dia 5 de fevereiro na Carteira de Trabalho Digital, no portal Gov.br ou nas unidades das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

CAPÍTULO III - DAS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR

Art. 7º - Os empregadores prestarão as informações necessárias, bem como atenderão às exigências para a identificação do abono salarial, conforme disposto no art. 24 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Art. 8º - O empregador que não prestar as informações na forma e prazo estabelecidos, prestar declaração falsa, inexata ou omitir informações, ficará sujeito à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990 e na Portaria nº 667, de 2021, do Ministério do Trabalho e Emprego.

CAPÍTULO IV - DO VALOR DO ABONO SALARIAL

Art. 9º - O abono salarial será pago no valor máximo de 1 (um) salário mínimo vigente na data do respectivo pagamento.

§ 1º - O valor do abono salarial de que trata o caput será calculado na proporção de 1/12 (um doze avos), multiplicado pelo número de meses trabalhados no ano-base correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será contada como mês integral para os efeitos do § 1º deste artigo.

CAPÍTULO V - DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS PAGADORAS

Art. 10 - São instituições financeiras pagadoras do Abono Salarial, nos termos do artigo 9º-A da Lei nº 7.998, de 1990, o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal.

Art. 11 - Compete ao Banco do Brasil o pagamento do Abono Salarial devido aos trabalhadores vinculados a empregadores contribuintes do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP) dispostos a seguir:

I - a União, os Estados, o Distrito Federal, os Territórios e Municípios;

II - as autarquias em geral, inclusive as entidades criadas por lei federal com atribuições de fiscalização do exercício de profissões liberais;

III - as empresas públicas e suas subsidiárias; e

IV - as sociedades de economia mista e suas subsidiárias; as fundações instituídas, mantidas ou supervisionadas pelo Poder Público.

Parágrafo único - Compete ao Banco do Brasil o pagamento do abono salarial devido aos trabalhadores que no ano-base apresentaram vínculos de emprego com empregador contribuinte do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público e com empregador contribuinte do Programa de Integração Social.

Art. 12 - Compete à Caixa Econômica Federal o pagamento do Abono Salarial devido aos trabalhadores vinculados a empregadores contribuintes do Programa de Integração Social (PIS).

Parágrafo único - Considera-se empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social as pessoas jurídicas de direito privado, bem como as que lhes são equiparadas pela legislação do imposto sobre a renda e as definidas como empregadoras pela legislação trabalhista, inclusive entidades sem fins lucrativos e os condomínios em edificações.

Art. 13 - Após o encerramento do calendário de que trata o artigo 15 desta Resolução, as instituições financeiras pagadoras terão o prazo de 30 dias para devolverem, via sistema, as ordens de pagamento que não foram pagas.

Parágrafo Único - O descumprimento do prazo de que trata o caput do artigo implicará nas sanções previstas em contrato.

Art. 14 - As instituições financeiras pagadoras manterão em seu poder, à disposição das autoridades fazendárias, por processo que possibilite sua imediata recuperação, os comprovantes de pagamentos efetuados.

CAPÍTULO VI - DO CALENDÁRIO DE PAGAMENTO DO ABONO SALARIAL

Art. 15 - Respeitado o inciso II do art. 167 da Constituição Federal e a Lei Orçamentária Anual, o pagamento dos trabalhadores com direito ao abono salarial obedecerá aos seguintes critérios:

I - recebem a partir do dia 15 de fevereiro, ou no primeiro dia útil subsequente, os trabalhadores nascidos em janeiro;

II - recebem a partir do dia 15 de março, ou no primeiro dia útil subsequente, os trabalhadores nascidos em fevereiro;

III - recebem a partir do dia 15 de abril, ou no primeiro dia útil subsequente, os trabalhadores nascidos em março e abril;

IV - recebem a partir do dia 15 de maio, ou no primeiro dia útil subsequente, os trabalhadores nascidos em maio e junho;

V - recebem a partir do dia 15 de junho, ou no primeiro dia útil subsequente, os trabalhadores nascidos em julho e agosto;

VI - recebem a partir do dia 15 de julho, ou no primeiro dia útil subsequente, os trabalhadores nascidos em setembro e outubro;

VII - recebem a partir do dia 15 de agosto, ou no primeiro dia útil subsequente, os trabalhadores nascidos em novembro e dezembro.

Parágrafo Único - O encerramento anual do pagamento de que trata o caput ocorrerá no último dia útil bancário, conforme norma do Banco do Central do Brasil.

CAPÍTULO VII - DOS RECURSOS FINANCEIROS PARA PAGAMENTO DO ABONO SALARIAL

Art. 16 - Os recursos financeiros necessários ao pagamento do Abono Salarial serão depositados em conta suprimimento das instituições financeiras pagadoras, observada a disponibilidade orçamentária e financeira do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

Parágrafo único - Os recursos de que tratam o caput deste artigo devem estar disponíveis na conta suprimimento das instituições financeiras pagadoras, no mínimo, três dias úteis de antecedência do início de cada período de pagamento, observada a necessidade de desembolso para pagamento dos benefícios, mediante acompanhamento do saldo da conta-suprimimento do FAT.

Art. 17 - O valor relativo ao Abono Salarial será desembolsado pela instituição financeira pagadora mediante débito na conta suprimimento, efetuado diariamente, com base em documento de movimentação contábil da agência pagadora.

Art. 18 - O saldo diário da conta-suprimimento será remunerado, pelo agente pagador, com base na Taxa Extramercado do Banco Central do Brasil, constituindo-se receita do FAT.

§ 1º - A remuneração de que trata o caput deste artigo será apurada mensalmente e recolhida ao FAT até o último dia do decêndio subsequente ao mês de apuração.

§ 2º - O descumprimento do estabelecido no §1º deste artigo implicará remuneração do saldo diário da conta suprimimento eventualmente existente com base na mesma taxa utilizada para remunerar as disponibilidades do Tesouro Nacional, conforme art. 5º da Lei nº 7.862, de 30 de outubro de 1989, com a redação dada pela Lei nº 9.027, de 12 de abril de 1995, até o dia do cumprimento da obrigação.

Art. 19 - A instituição financeira pagadora prestará contas dos recursos recebidos, devolvendo em até trinta dias após o encerramento do calendário, o eventual saldo de recursos, apresentando a documentação pertinente em até sessenta dias.

Parágrafo único - Ultrapassado o prazo estabelecido, o saldo de recursos será remunerado conforme disposto §2º do art. 18 desta Resolução.

CAPÍTULO VIII - DA VALIDAÇÃO DOS DADOS E SUSPENSÃO DO DIREITO

Art. 20 - Os dados dos trabalhadores, de que trata o art. 2º desta Resolução, serão convalidados nas bases governamentais, sendo motivo de suspensão do pagamento do abono as seguintes situações:

- I - número de CPF do trabalhador divergente, suspenso, cancelado, nulo ou inexistente na base da Receita Federal do Brasil;
- II - óbito do trabalhador;
- III - empregador com o número do CNPJ com situação de encerrado, cancelado ou nulo na base da Receita Federal do Brasil com data anterior ao ano-base de identificação;
- IV - empregador com o número de CNPJ inexistente na base da Receita Federal do Brasil;
- V - inconsistências nas informações;
- VI - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à identificação; ou
- VII - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do abono salarial.

§ 1º - Em caso de inconsistência, suspeita de falsidade na prestação das informações ou fraude visando à percepção indevida do benefício, mediante ato motivado, poderão ser adotadas providências acauteladoras que visem ao cancelamento do benefício, sem a prévia manifestação do interessado, nos termos do art. 45 da Lei n.º 9.784, de 1999.

§ 2º - Na hipótese do § 1º o trabalhador será notificado para apresentar defesa no prazo de trinta dias corridos na Carteira de Trabalho Digital, no Portal Gov.br ou em canais de atendimento das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

CAPÍTULO IX - DO DIREITO AO RECURSO ADMINISTRATIVO

Art. 21 - É assegurado ao trabalhador o direito de interpor recurso administrativo, nos termos e prazos fixados no art. 22 desta Resolução, nas seguintes situações:

- I - quando não ocorrer a liberação do abono salarial por ausência do cumprimento dos critérios de que tratam o art. 9º da Lei nº 7.998, de 1990, e os art. 2º e 3º desta Resolução;
- II - quando a liberação do abono salarial resultar em valor menor que o devido; e
- III - quando não ocorrer a liberação do abono salarial nas situações de suspensão de que trata o art. 20 desta Resolução.

Art. 22 - O recurso administrativo para revisão do abono salarial relativo ao calendário de pagamento vigente, poderá ser interposto a partir da publicação do resultado da identificação, de que trata o art. 6º desta Resolução em até 120 (cento e vinte dias) após o encerramento do calendário.

Art. 23 - Os prazos para interpor recurso administrativo e cumprimento de exigências relativas ao abono salarial serão contados em dias corridos, excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

Parágrafo único - Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em finais de semana ou em dias de feriados nacionais.

Da Solicitação do Recurso Administrativo

Art. 24 - O recurso administrativo poderá ser interposto pelo trabalhador na Carteira de Trabalho Digital, no portal Gov.br ou em canais de atendimento das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

Art. 25 - Os trabalhadores prestarão as informações necessárias e atenderão às exigências para avaliação do recurso administrativo interposto, nos termos e nos prazos fixados nos art. 29 e 30 desta Resolução, conforme disposto no art. 24 da Lei nº 7.998, de 1990.

Parágrafo Único - Caso haja necessidade de alteração nas bases de dados, estas deverão ser providenciadas diretamente pelos interessados.

Da Análise do Recurso Administrativo

Art. 26 - O recurso administrativo interposto nas hipóteses do art. 21 desta Resolução serão julgados em única instância.

Art. 27 - A avaliação do recurso administrativo ficará restrita aos requisitos do abono salarial.

Parágrafo único - Não será analisado o mérito do recurso administrativo que demande para o seu provimento a análise das cláusulas do contrato de trabalho ou o reconhecimento de situações de fato não registradas nas bases de dados consultadas para a concessão do abono salarial.

Art. 28 - A análise do recurso administrativo utilizará das bases de dados governamentais, seguindo princípios, regras e instrumentos para o aumento da eficiência da administração pública, conforme dispõe a Lei nº 14.129, de 29 de março de 2021, e a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

Do Resultado Do Recurso Administrativo

Art. 29 - O recurso administrativo poderá ser deferido, indeferido ou colocado em exigência, conforme as seguintes condições:

I - será deferido quando restar comprovado o direito do trabalhador ao abono salarial;

II - será indeferido quando não ficar comprovado o direito do trabalhador ao abono salarial; e

III - será colocado em exigência quando as informações apresentadas pelo trabalhador forem insuficientes para a tomada de decisão prevista nos incisos I e II deste artigo.

§ 1º - O trabalhador será notificado da decisão de que trata este artigo por meio da Carteira de Trabalho Digital, do portal Gov.br ou, pelos canais de atendimento das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

§ 2º - Transcorrido o prazo de cinco dias da data da disponibilização da notificação ou intimação, nos ambientes de que trata o § 1º deste artigo, presume-se válida a notificação.

Art. 30 - Na hipótese prevista no inciso III do artigo anterior o interessado terá o prazo de 30 (trinta) dias para cumprir a exigência e, caso não o faça dentro desse prazo, o recurso será automaticamente indeferido.

§ 1º - O cumprimento da exigência poderá ser realizado por meio da Carteira de Trabalho Digital, do portal Gov.br ou pelos canais de atendimento das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

§ 2º - O trabalhador que tiver o recurso indeferido por falta de cumprimento da exigência poderá apresentar novo recurso administrativo, desde que fundamente o pedido com novos elementos e informações que não tenham sido apresentados no requerimento anterior.

Art. 31 - Na hipótese do Inciso II do art. 29 e do § 2º do art. 3º desta Resolução, será admitida apenas uma única interposição de recurso administrativo.

Art. 32 - O recurso administrativo deferido até o dia 25 de cada mês, ou quando houver obrigação de cumprimento de decisão judicial, terá o abono salarial disponibilizado no dia 15 do mês subsequente ou no primeiro dia útil posterior.

CAPÍTULO X - DA RESTITUIÇÃO DE VALORES

Art. 33 - Nos termos do art. 876 do Código Civil, os valores de Abono Salarial recebidos em desacordo com os artigos 2º e 3º desta Resolução deverão ser restituídos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), mediante compensação automática ou recolhimento por meio da Guia de Recolhimento da União - GRU.

§ 1º - Constatado o recebimento indevido e a obrigação de restituição, será realizada a compensação dos valores a serem restituídos com o saldo de valores do novo Abono Salarial, na data de liberação do pagamento, nos termos do art. 368 do Código Civil.

§ 2º - A Guia de Recolhimento da União - GRU para restituição de valores poderá ser emitida no sistema operacional do abono salarial e estará acessível ao trabalhador na Carteira de Trabalho Digital ou portal Gov.br, para pagamento em qualquer instituição bancária autorizada.

§ 3º - O valor da parcela a ser restituída será corrigido pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, a partir da data do recebimento indevido até a data da restituição.

§ 4º - O trabalhador terá o prazo de cinco anos, contados a partir da data da efetiva restituição, para solicitar administrativamente o reembolso de valores restituídos indevidamente.

CAPÍTULO XI - DA PRESCRIÇÃO

Art. 34 - O prazo prescricional do Abono Salarial é de cinco anos, contados da data da primeira disponibilização para pagamento, nos termos do Decreto nº 20.910, de 6 de janeiro de 1932.

Art. 35 - O prazo para a União reaver os valores recebidos de forma indevida pelo trabalhador é de cinco anos, contados da data do efetivo recebimento.

Art. 36 - Respeitando o prazo prescricional, os valores de Abono Salarial não recebidos em vida pelos respectivos titulares ficam assegurados aos dependentes ou sucessores, nos termos da Lei nº 6.858, de 24 de novembro de 1980, regulamentada pelo Decreto nº 85.845, de 26 de março de 1981.

CAPÍTULO XII - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 37 - Fica revogada a Resolução Codefat nº 979, de 23 de agosto de 2023. **Art. 38.** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

SERGIO LUIZ LEITE
Presidente do Conselho