

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 006	20/01/2026

Sumário:

- REGISTRO DO EMPREGADO - RISCOS E IMPACTOS PARA A EMPRESA
- APOSENTADORIA - FATOR PREVIDENCIÁRIO - COMO AVALIAR, CORRIGIR E MELHORAR O VALOR
- ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS A DECISÃO DO STF - VISÃO PRÁTICA DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS



REGISTRO DO EMPREGADO RISCOS E IMPACTOS PARA A EMPRESA

Atuando como gestor da área de Recursos Humanos, é fundamental esclarecer que manter empregados sem o devido registro em carteira é uma infração grave à legislação trabalhista brasileira. Essa prática, ainda adotada por algumas empresas como forma de reduzir custos imediatos, gera consequências financeiras, legais e institucionais muito mais severas no médio e longo prazo.

Irregularidade trabalhista e penalidades imediatas

A ausência de registro do empregado sujeita a empresa à aplicação de multas administrativas pelo Ministério do Trabalho. Os valores são expressivos e variam conforme o porte da organização:

- Empresas em geral: multa de R\$ 3.000,00 por empregado não registrado.
- Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (ME/EPP): multa de R\$ 800,00 por empregado não registrado.
- Reincidência: os valores são dobrados, aumentando ainda mais o prejuízo.

Exemplo prático: uma empresa de médio porte com três funcionários sem registro pode ser autuada em R\$ 9.000,00 em uma única fiscalização. Em caso de reincidência, esse valor sobe para R\$ 18.000,00.

Reconhecimento de direitos retroativos do trabalhador

Quando o vínculo de emprego é reconhecido — seja por fiscalização ou por decisão judicial — a empresa é obrigada a pagar todas as verbas trabalhistas referentes ao período sem registro, tais como:

- Salários atrasados;
- 13º salário;
- Férias acrescidas de 1/3 constitucional;
- FGTS de todo o período, com multa de 40%;
- Horas extras, adicional noturno (se houver);
- Aviso-prévio e demais reflexos legais.

Exemplo prático: um empregado que trabalhou 3 anos sem registro poderá exigir o pagamento integral de todos esses direitos, o que pode facilmente ultrapassar dezenas de milhares de reais.

Passivos previdenciários e obrigações fiscais

Além das verbas trabalhistas, a empresa terá que arcar com:

Recolhimento do FGTS em atraso;
Contribuições previdenciárias (INSS) não recolhidas;
Multas, juros e correção monetária incidentes sobre esses valores.

Esses débitos podem ser cobrados administrativamente ou judicialmente, impactando diretamente o fluxo de caixa e a regularidade fiscal da empresa.

Ações judiciais e indenizações relevantes

O trabalhador informal pode ingressar com reclamação na Justiça do Trabalho para:

- Reconhecimento do vínculo empregatício;
- Indenização por danos morais, em razão da informalidade, ausência de proteção previdenciária e perda de benefícios como auxílio-doença ou salário-maternidade;
- Indenização por danos materiais, especialmente em casos de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

Exemplo prático: se um empregado sofre um acidente de trabalho enquanto está sem registro, a empresa pode ser condenada a pagar despesas médicas, indenização por incapacidade e até pensão vitalícia, dependendo da gravidade do caso.

Exposição institucional e abalo à imagem corporativa

Além dos prejuízos financeiros, a empresa também enfrenta riscos relevantes de imagem:

- Fiscalizações podem obrigar a contratação imediata do empregado, elevando custos operacionais;
- A reputação da empresa fica comprometida perante clientes, parceiros e o mercado;
- A prática demonstra desrespeito à legislação e aos direitos fundamentais do trabalhador.

Em um cenário de maior transparência e responsabilidade social, esse tipo de conduta pode afastar negócios e oportunidades.

Síntese final: Regularizar é prevenir prejuízos

Manter um funcionário sem registro não é apenas uma irregularidade administrativa, mas uma infração grave que expõe a empresa a multas elevadas, ações judiciais, indenizações e forte passivo trabalhista e previdenciário.

Sob a ótica da gestão de Recursos Humanos, o registro formal do empregado não deve ser visto como custo, mas como investimento em segurança jurídica, sustentabilidade empresarial e respeito às normas legais. A regularização evita prejuízos muito maiores no futuro e contribui para uma relação de trabalho ética, estável e profissional.



**APOSENTADORIA - FATOR PREVIDENCIÁRIO
COMO AVALIAR, CORRIGIR E MELHORAR O VALOR**

Como gestor de Recursos Humanos, é comum orientar trabalhadores que se surpreendem negativamente com o valor da aposentadoria calculada pelo INSS. Um dos principais responsáveis por essa diferença é o Fator Previdenciário, mecanismo que pode reduzir significativamente o benefício quando a aposentadoria ocorre em idade considerada baixa ou com pouco tempo de contribuição.

Avaliação inicial: Refaça as simulações antes de decidir

Antes de qualquer medida, o primeiro passo é simular novamente a aposentadoria.

O site e aplicativo Meu INSS permitem testar diferentes regras e datas. Muitas vezes, adiar a aposentadoria por alguns meses já gera impacto positivo no valor final.

Exemplo prático:

Um trabalhador com 60 anos de idade e 35 anos de contribuição percebe que, ao aguardar mais 8 meses, soma mais idade e tempo, reduzindo o impacto do fator ou até eliminando-o ao atingir a regra de pontos.

Dica de RH: nunca tome decisão definitiva sem comparar cenários. A diferença mensal pode acompanhar o segurado por toda a vida.

Ganho estratégico de tempo: Trabalhar mais pode valer a pena

Aumentar idade e tempo de contribuição melhora o fator previdenciário e, em alguns casos, permite acesso a regras mais vantajosas.

Por que isso funciona?

O fator é uma fórmula matemática que beneficia quem permanece mais tempo no mercado de trabalho.

Exemplo:

Trabalhar mais 1 ou 2 anos pode:

- Aumentar o coeficiente do cálculo
- Elevar o salário de benefício
- Possibilitar aposentadoria por pontos (sem fator)

Regularização de períodos esquecidos ou não contabilizados

Muitos segurados têm tempo de trabalho que não aparece no CNIS (cadastro do INSS). Corrigir isso pode mudar completamente o cálculo.

Inclusão de atividades especiais, rurais ou militares

Podem ser incluídos:

- Tempo especial (insalubridade ou periculosidade)
- Trabalho rural
- Serviço militar obrigatório

Exemplo:

Um trabalhador que atuou por 10 anos em ambiente insalubre pode converter esse tempo em comum, aumentando o total de contribuição.

Contribuições em atraso de autônomos

Quem trabalhou como autônomo e não contribuiu à época pode, em alguns casos, recolher em atraso, desde que comprove:

- Exercício da atividade
- Existência de renda no período

Isso permite que o tempo seja validado para a aposentadoria.

Reconhecimento via reclamações trabalhistas

Decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem:

- Vínculo empregatício
- Diferenças salariais
- Períodos não registrados podem ser utilizadas para aumentar tempo e salário de contribuição no INSS.

Alternativa mais vantajosa: Regra de pontos

A aposentadoria por pontos é uma das formas mais eficazes de evitar o fator previdenciário.

Atualmente:

- Mulheres: 100 pontos ou mais
- Homens: 105 pontos ou mais (Soma da idade + tempo de contribuição)

Quando essa regra é atingida, o fator não é aplicado, resultando em benefício maior.

Exemplo:

Homem com 65 anos de idade e 40 anos de contribuição = 105 pontos

Aposentadoria sem redutor do fator.

Correção administrativa ou judicial do benefício

Se o INSS deixou de considerar períodos ou calculou o benefício incorretamente, é possível solicitar revisão.

As opções são:

- Pedido administrativo pelo Meu INSS, telefone 135 ou atendimento presencial
- Ação judicial, com apoio de advogado previdenciário

É fundamental apresentar documentos comprobatórios, como:

- Carteira de trabalho
- PPP (tempo especial)
- Certidões e decisões judiciais

Prazo legal: Atenção ao tempo para revisar

Existe um limite legal importante:

- 10 anos a partir do primeiro pagamento da aposentadoria. Após esse prazo, o direito à revisão pode ser perdido, mesmo que haja erro no cálculo.
- Orientação de RH: quanto antes analisar o benefício, maior a chance de correção.

Quando o fator previdenciário atua como redutor

O fator previdenciário reduz o valor do benefício quando:

- A aposentadoria ocorre cedo
- O tempo de contribuição é baixo

Segundo o INSS, trata-se de um mecanismo para desestimular aposentadorias precoces.

Resumo prático:

Quanto mais jovem o segurado e menor o tempo de contribuição, maior a redução.

Conclusão

Do ponto de vista da gestão de pessoas, a aposentadoria deve ser tratada como planejamento de carreira, e não como decisão imediata. Simular, revisar, incluir períodos esquecidos e avaliar a regra de pontos pode significar um benefício mais justo e sustentável ao longo da vida.

Buscar informação, orientação especializada e agir dentro do prazo legal faz toda a diferença no resultado final.



ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS A DECISÃO DO STF VISÃO PRÁTICA DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Como gestor da área de Recursos Humanos, é fundamental compreender os efeitos jurídicos da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) na ADI 5766/DF (2021), pois ela impacta diretamente a relação entre empresas, trabalhadores e o Judiciário Trabalhista.

Panorama geral da reforma trabalhista de 2017

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) trouxe profundas mudanças ao processo do trabalho. Entre elas, passou a prever que a parte vencida no processo (sucumbente) deveria arcar com:

- Honorários advocatícios de sucumbência;
- Honorários periciais.

Essa regra passou a valer tanto para empregados quanto para empregadores, inclusive para quem fosse beneficiário da justiça gratuita.

Além disso, a lei permitia que esses valores fossem descontados de créditos trabalhistas obtidos pelo empregado, na própria ação ou em outro processo.

Exemplo prático:

Um trabalhador ganhava R\$ 10.000,00 em verbas rescisórias, mas perdia um pedido de adicional de insalubridade. Mesmo sendo beneficiário da justiça gratuita, poderia ter parte do crédito usado para pagar honorários periciais e advocatícios.

O julgamento do STF e a proteção ao direito de ação

Em 2021, ao julgar a ADI 5766, o STF declarou inconstitucionais os dispositivos da CLT que obrigavam o beneficiário da justiça gratuita a pagar honorários advocatícios e periciais nessas condições.

O fundamento central foi claro: essas regras dificultavam o acesso à justiça, transformando a gratuidade em algo apenas formal, e não efetivo.

Para o STF, o receio de sair endividado afastava o trabalhador do Judiciário, violando um direito constitucional básico.

Responsabilidade pelos honorários periciais: Novo entendimento

Após a decisão do STF, ficou definido que:

Se o trabalhador for beneficiário da justiça gratuita e perder a perícia (por exemplo, perícia médica ou de insalubridade), os honorários periciais passam a ser pagos pela União, e não pelo trabalhador.

Exemplo prático:

Um empregado ajuíza ação pedindo adicional de periculosidade. A perícia conclui que não há risco. Mesmo perdendo esse pedido, ele não terá que pagar o perito, desde que tenha justiça gratuita.

Honorários advocatícios de sucumbência: Suspensão e limites

Quanto aos honorários advocatícios de sucumbência, o STF adotou uma solução intermediária:

- A dívida não desaparece automaticamente,
- Mas fica sob condição suspensiva de exigibilidade.

Isso significa que:

- Só pode ser cobrada se, em até dois anos após o fim do processo, houver mudança real na condição financeira do trabalhador;
- Essa mudança não pode ser o simples recebimento de créditos trabalhistas da própria ação;
- Se nada for comprovado nesse prazo de dois anos, a obrigação é extinta definitivamente.

Exemplo prático:

Um trabalhador perde parte da ação e é condenado a R\$ 2.000,00 de honorários sucumbenciais.

Dois anos depois, se não houver prova de que ele deixou a condição de hipossuficiência (por exemplo, passou a ter renda elevada estável), a dívida deixa de existir.

Reflexos diretos no acesso à justiça do trabalho

A decisão do STF reforçou o princípio de que a justiça gratuita deve ser real, e não simbólica.

Com isso:

- O trabalhador não fica com medo de ajuizar ação legítima;
- Evita-se que o direito de ação seja um privilégio apenas de quem pode pagar;
- Preserva-se o equilíbrio entre capital e trabalho.

Do ponto de vista de RH, isso exige maior atenção preventiva: contratos bem elaborados, cumprimento rigoroso da legislação e gestão correta de riscos trabalhistas.

Possibilidade de restituição de valores pagos indevidamente

Outro impacto relevante é que trabalhadores que já pagaram honorários periciais ou sucumbenciais, com base nas regras declaradas inconstitucionais, podem ter direito à restituição, desde que preenchidos os requisitos legais e processuais.

Isso pode gerar revisões de passivos trabalhistas, especialmente em empresas com histórico elevado de ações judiciais.

Debate sobre ativismo judicial e aumento de demandas

Parte do setor empresarial entende que a decisão do STF teria:

- Estimulado o aumento do número de ações trabalhistas;
- Representado uma retomada do chamado “ativismo judicial”.

Contudo, o objetivo central da decisão não foi incentivar litígios, mas corrigir um desequilíbrio criado pela Reforma, que acabou restringindo excessivamente o acesso do trabalhador ao Judiciário.

O papel estratégico do RH diante do novo cenário

Para a área de Recursos Humanos, a decisão do STF reforça uma mensagem clara: prevenir é sempre melhor do que litigar.

Boas práticas de gestão, transparência nas relações de trabalho, cumprimento da legislação e diálogo constante com os colaboradores são as principais ferramentas para reduzir riscos e evitar conflitos judiciais.

A decisão não retira responsabilidades do trabalhador, mas garante que buscar direitos não seja um risco financeiro desproporcional, preservando a essência da Justiça do Trabalho.