


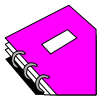






| | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|---|---|
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Legislação | Consultoria | Assessoria | Informativos | Treinamento | Auditoria | Pesquisa | Confiança |

Relatório Trabalhista

Nº 020

10/03/2026

Sumário:

- CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO - LIMITES, PROCEDIMENTOS E CUIDADOS PRÁTICOS
- STARTUPS - A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - DESAFIOS E CAMINHOS PARA O CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL
- NORMAS PROCEDIMENTAIS DE BENEFÍCIOS - MANUTENÇÃO DE BENEFÍCIOS E SERVIÇOS DO RGPS - ALTERAÇÃO



CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO LIMITES, PROCEDIMENTOS E CUIDADOS PRÁTICOS

No âmbito das relações de trabalho, muitas decisões judiciais envolvem não apenas o pagamento de valores ao trabalhador, mas também a incidência de contribuições previdenciárias. A legislação brasileira estabelece que a Justiça do Trabalho possui competência para executar, de ofício, essas contribuições quando elas decorrem de sentenças condenatórias ou de acordos homologados judicialmente.

No entanto, essa competência possui limites bem definidos e exige atenção tanto do empregador quanto do trabalhador para garantir que as obrigações sejam cumpridas corretamente.

Alcance da atuação da Justiça do Trabalho na cobrança das contribuições

A Justiça do Trabalho pode determinar e executar o recolhimento das contribuições previdenciárias que resultam diretamente das decisões judiciais ou dos acordos homologados no processo trabalhista.

Entretanto, essa competência é limitada às verbas que compõem o chamado salário de contribuição e que foram efetivamente discutidas ou reconhecidas no processo.

Exemplo prático:

Um empregado ingressa com ação trabalhista cobrando horas extras não pagas. O juiz reconhece o direito e condena a empresa ao pagamento dessas horas. Como as horas extras possuem natureza salarial, haverá incidência de contribuição

previdenciária sobre esses valores. A Justiça do Trabalho poderá determinar o recolhimento dessas contribuições dentro do próprio processo.

Por outro lado, se o trabalhador também tivesse direito a diferenças salariais de anos anteriores, mas esse tema não foi discutido na ação, a Justiça do Trabalho não poderá cobrar as contribuições relativas a esse período.

Limitação da competência ao que foi discutido no processo

Um ponto fundamental é que a Justiça do Trabalho não pode ampliar sua atuação para cobrar contribuições previdenciárias sobre períodos ou valores que não foram objeto da ação trabalhista.

Ou seja, a execução previdenciária fica restrita às parcelas reconhecidas judicialmente ou discriminadas no acordo homologado.

Exemplo prático:

Um trabalhador processa a empresa apenas por verbas rescisórias. Durante o processo, descobre-se que houve vínculo de emprego por três anos sem registro. Caso esse período não tenha sido reconhecido na sentença ou no acordo, a Justiça do Trabalho não poderá cobrar as contribuições previdenciárias correspondentes a esse tempo de serviço.

Esse limite evita que o processo trabalhista se transforme em uma investigação previdenciária mais ampla, que é competência de outros órgãos.

Cuidados nos acordos judiciais para evitar incidência sobre o valor total

Nos acordos firmados na Justiça do Trabalho, é comum que as partes negociem valores para encerrar o processo. Nesses casos, a forma como as parcelas são discriminadas é extremamente importante.

Se o acordo não especificar a natureza das verbas (se são salariais ou indenizatórias), a legislação pode determinar a incidência da contribuição previdenciária sobre o valor total.

Exemplo prático:

Um processo é encerrado com um acordo no valor de R\$ 20.000,00.

Se o acordo não discriminar a natureza das parcelas, o valor poderá ser considerado integralmente de natureza salarial, gerando incidência de contribuição previdenciária sobre todo o montante.

Se o acordo discriminar corretamente, por exemplo, R\$ 10.000,00 como indenização e R\$ 10.000,00 como verba salarial, a contribuição previdenciária incidirá apenas sobre a parcela salarial.

Portanto, a correta redação do acordo é fundamental para evitar encargos indevidos.

Execução das contribuições em casos de falência ou recuperação judicial

Mesmo quando a empresa se encontra em situação de falência ou recuperação judicial, a Justiça do Trabalho continua tendo competência para apurar e executar as contribuições previdenciárias decorrentes das decisões trabalhistas.

Contudo, o pagamento desses valores deve respeitar as regras do processo falimentar, especialmente a ordem de pagamento estabelecida pelo juízo responsável pela falência.

Exemplo prático:

Uma empresa em recuperação judicial é condenada em um processo trabalhista a pagar diferenças salariais. A Justiça do Trabalho poderá apurar e executar as contribuições previdenciárias decorrentes dessa condenação. Entretanto, o pagamento efetivo dependerá da ordem de credores definida no processo de recuperação.

Procedimentos para recolhimento e comprovação das contribuições

Após a definição dos valores no processo trabalhista, cabe ao devedor — normalmente o empregador — realizar o recolhimento das contribuições previdenciárias por meio das guias oficiais, atualmente vinculadas a sistemas como eSocial e DCTFWeb.

Além do recolhimento, é necessário apresentar a comprovação dentro do próprio processo.

O prazo para pagamento geralmente está vinculado ao momento da liquidação da sentença ou da homologação do acordo, conforme determinado pelo juiz.

Exemplo prático:

Se uma sentença trabalhista fixa o pagamento de R\$ 15.000,00 de verbas salariais, o empregador deverá calcular a contribuição previdenciária correspondente, realizar o recolhimento pelas guias adequadas e juntar o comprovante nos autos do processo.

A importância de o trabalhador acompanhar o registro no INSS

Após o recolhimento das contribuições previdenciárias decorrentes de decisão trabalhista, é essencial que o trabalhador verifique se essas informações foram corretamente registradas junto ao sistema do INSS.

Esse acompanhamento garante que os valores e períodos reconhecidos judicialmente sejam considerados para fins de tempo de contribuição e aposentadoria.

Exemplo prático:

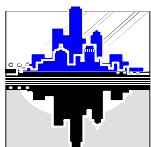
Um trabalhador ganha uma ação que reconhece dois anos de vínculo empregatício não registrado. Após o recolhimento das contribuições, ele deve verificar no cadastro previdenciário se esse período foi incluído em seu histórico. Caso não tenha sido, poderá solicitar a regularização junto ao INSS.

Conclusão

A execução das contribuições previdenciárias pela Justiça do Trabalho representa um mecanismo importante para garantir a regularidade das obrigações sociais decorrentes das decisões judiciais.

Contudo, essa atuação possui limites claros e exige atenção técnica em aspectos como a delimitação das parcelas discutidas no processo, a correta discriminação de verbas em acordos e o cumprimento adequado dos procedimentos de recolhimento.

Para empresas, profissionais de recursos humanos e trabalhadores, compreender essas regras é essencial para evitar equívocos, reduzir riscos jurídicos e assegurar que os direitos previdenciários sejam efetivamente preservados.



STARTUPS - A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DESAFIOS E CAMINHOS PARA O CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL

A gestão de Recursos Humanos em startups apresenta características muito particulares quando comparada às empresas tradicionais. O crescimento acelerado, a necessidade de inovação constante e a pressão por resultados rápidos fazem com que o RH precise equilibrar dois elementos essenciais: agilidade operacional e organização estrutural.

Nesse cenário, o setor de RH passa a ter um papel estratégico, sendo responsável não apenas pela administração de pessoas, mas também pela construção de uma base sólida que permita o crescimento sustentável da empresa. Entre os principais desafios estão a atração e retenção de talentos, a preservação da cultura organizacional e a garantia de conformidade legal, evitando passivos trabalhistas que possam comprometer a saúde financeira do negócio.

A seguir, destacam-se alguns dos principais desafios enfrentados pelo RH em startups, acompanhados de exemplos práticos para facilitar a compreensão.

Crescimento acelerado e necessidade de organização dos processos

Em startups, é comum que o crescimento ocorra de forma rápida e, muitas vezes, sem que os processos internos estejam totalmente estruturados. Isso pode gerar sobreposição de funções, falta de clareza nas responsabilidades e dificuldades na gestão das equipes.

Exemplo prático:

Uma startup de tecnologia começa com cinco colaboradores, onde todos fazem um pouco de tudo. Com o crescimento, a empresa passa para trinta funcionários em poucos meses. Sem uma definição clara de cargos e responsabilidades, dois profissionais acabam executando a mesma tarefa, enquanto outra atividade essencial fica sem responsável.

Nesse contexto, o RH deve atuar estruturando descrições de cargos, fluxos de trabalho e políticas internas, permitindo que o crescimento ocorra de forma organizada e sustentável.

Estratégias para atrair e reter profissionais qualificados

Um dos maiores desafios das startups é competir com empresas maiores na disputa por talentos. Profissionais qualificados muitas vezes buscam estabilidade, benefícios estruturados e planos de carreira claros, o que nem sempre está totalmente definido nas fases iniciais de uma startup.

Exemplo prático:

Um desenvolvedor altamente qualificado recebe duas propostas: uma de uma grande empresa com estabilidade e outra de uma startup promissora. Caso a startup não apresente perspectivas de crescimento profissional, participação em resultados ou um ambiente estimulante, a chance de perda desse talento é grande.

Por isso, o RH deve investir em estratégias como:

- planos de desenvolvimento profissional
- programas de reconhecimento
- participação em resultados
- ambiente de trabalho motivador

Esses fatores ajudam a reduzir a alta rotatividade (turnover), muito comum em startups.

Preservação da cultura organizacional durante o crescimento

A cultura organizacional costuma nascer junto com os fundadores da startup. Entretanto, à medida que novos colaboradores entram na empresa, existe o risco de perda da identidade original da organização.

Exemplo prático:

Uma startup criada com forte espírito colaborativo e informal começa a contratar rapidamente. Sem um processo de integração adequado, os novos colaboradores passam a trabalhar de forma isolada e com pouca comunicação, alterando o ambiente original da empresa.

Nesse cenário, o RH deve estruturar práticas como:

- programas de integração de novos colaboradores
- comunicação clara dos valores da empresa
- liderança alinhada com a cultura organizacional

Essas iniciativas ajudam a preservar a essência da organização mesmo durante períodos de expansão.

Segurança jurídica nas relações de trabalho

Outro ponto crítico para startups é a conformidade legal nas relações trabalhistas. Muitas empresas, na busca por agilidade e redução de custos, acabam negligenciando aspectos legais que podem gerar passivos trabalhistas significativos no futuro.

Exemplo prático:

Uma startup contrata profissionais como prestadores de serviço (PJ), mas exige jornada fixa, subordinação direta e exclusividade. Essa situação pode caracterizar vínculo empregatício, gerando riscos de ações trabalhistas futuras.

O RH deve garantir que os processos de:

- contratação
- gestão de jornada
- desligamento
- pagamentos e benefícios

estejam alinhados com a legislação trabalhista, evitando prejuízos financeiros e danos à reputação da empresa.

Gestão de diferentes gerações e promoção da diversidade

As startups costumam reunir profissionais de diferentes idades, formações e experiências. Isso exige uma gestão sensível às diferenças geracionais e à promoção da diversidade, equidade e inclusão.

Cada geração possui expectativas distintas em relação ao trabalho, como estilo de liderança, flexibilidade e propósito profissional.

Exemplo prático:

Enquanto profissionais mais jovens podem valorizar flexibilidade e aprendizado rápido, colaboradores mais experientes podem priorizar estabilidade e reconhecimento por experiência. Sem uma gestão adequada dessas diferenças, conflitos e desmotivação podem surgir.

O RH deve criar políticas que valorizem o respeito às diferenças e o aproveitamento das diversas perspectivas dentro da equipe.

Capacitação contínua para acompanhar as mudanças do mercado

No ambiente das startups, as mudanças tecnológicas acontecem com grande velocidade. Habilidades que hoje são essenciais podem se tornar obsoletas em pouco tempo.

Por isso, o investimento em treinamento e desenvolvimento torna-se uma estratégia fundamental para manter a competitividade da empresa.

Exemplo prático:

Uma equipe de marketing que trabalha apenas com estratégias tradicionais pode perder espaço se não desenvolver competências em análise de dados, automação e marketing digital.

Programas de capacitação, cursos internos, mentorias e incentivo ao aprendizado contínuo ajudam a manter os colaboradores atualizados e preparados para os novos desafios do mercado.

Organização do trabalho remoto e híbrido

Nos últimos anos, o modelo de trabalho remoto ou híbrido tornou-se um diferencial importante para atrair talentos. No entanto, a flexibilidade precisa vir acompanhada de regras claras e mecanismos de gestão eficientes.

Exemplo prático:

Uma startup permite que parte da equipe trabalhe remotamente, mas não define horários de disponibilidade, metas ou formas de acompanhamento das atividades. Como resultado, surgem atrasos em entregas e dificuldades de comunicação.

Para evitar esses problemas, o RH deve estabelecer:

- metas claras de desempenho
- ferramentas de comunicação e acompanhamento
- políticas de trabalho remoto bem definidas

Assim, a flexibilidade se transforma em um benefício que aumenta a produtividade e o engajamento, em vez de gerar desorganização.

Considerações finais

A gestão de Recursos Humanos em startups exige uma atuação estratégica, capaz de equilibrar rapidez nas decisões com organização nos processos. Quando bem estruturado, o RH contribui diretamente para o crescimento sustentável da empresa, fortalecendo a cultura organizacional, desenvolvendo talentos e prevenindo riscos trabalhistas.

Mais do que administrar pessoas, o RH nas startups assume o papel de construtor do ambiente organizacional, garantindo que o crescimento da empresa seja acompanhado pelo desenvolvimento saudável de suas equipes.

Nota: Startup é uma organização temporária que busca desenvolver um modelo de negócio inovador, escalável e repetível, geralmente baseado em tecnologia, atuando em um ambiente de alta incerteza. Seu objetivo é validar uma solução para um problema e, uma vez comprovada a demanda, crescer rapidamente sem aumentar os custos na mesma proporção.



NORMAS PROCEDIMENTAIS DE BENEFÍCIOS - MANUTENÇÃO DE BENEFÍCIOS E SERVIÇOS DO RGPS - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 1.334, de 13/02/26, DOU de 10/03/26, da Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão, alterou o Livro III das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, que disciplina a aplicação prática da Manutenção de Benefícios e Serviços do Regime Geral de Previdência Social - RGPS no âmbito do INSS, aprovado pela Portaria nº 992, de 28/03/22, DOU de 29/03/22. Na íntegra:

A Diretora de Benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e considerando o contido no Processo 35014.486913/2023-31, resolve:

Art. 1º - O Livro III das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, que disciplina a aplicação prática da Manutenção de Benefícios e Serviços do Regime Geral de Previdência Social - RGPS no âmbito do INSS, aprovado pela Portaria Dirben/INSS nº 992, de 28 de março de 2022, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 300 - Os beneficiários com informação de tipo de IR Exterior têm rendimentos sujeitos à retenção de IRRF com a aplicação das tabelas progressivas constantes do Anexo II, da Instrução Normativa RFB nº 1.500, de 29 de outubro de 2014.

(...)

§ 2º - Os beneficiários de Pensão alimentícia de que trata o caput são isentos." (NR)

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MÁRCIA ELIZA DE SOUZA