

.....

Atualizações Jurídicas de 2025

*Principais mudanças legais e seus reflexos na
gestão empresarial do próximo ano.*



15
ANOS



O que mudou em 2025 e por que isso importa para 2026

O ano de 2025 foi marcado por **mudanças jurídicas relevantes** que influenciarão diretamente a gestão empresarial a partir de 2026.

A consolidação de **novos entendimentos** nos **Tribunais Superiores** e a **atualização de normas jurídicas** criaram um cenário que exige atenção redobrada das empresas que buscam segurança jurídica, eficiência operacional e prevenção de passivos.

Com esse e-book, o SCC busca apresentar aos clientes parceiros, de forma clara e estratégica os principais pontos de atenção para o próximo ciclo anual, permitindo que gestores, equipes jurídicas e RH se preparem adequadamente para as novas exigências, tendências decisórias e práticas recomendadas.



15
ANOS

Índice

<u>Temas Vinculantes do TST</u>	04
Principais temas vinculantes e aplicações práticas para as empresas	
<u>Atualizações Trabalhistas</u>	17
Lei do PAT e Tema 1232 do STF	
<u>NR 1: Riscos Psicossociais</u>	20
Foco em Riscos Psicossociais, Prazos e Documentação	
<u>Mudanças na Área Previdenciária</u>	22
Esocial e Meu INSS	
<u>Mudanças nas Áreas de Aduaneiro e Tributário</u>	25
Prescrição Intercorrente, distribuição de dividendos e Reforma Tributária.	



Temas Vinculantes do TST



15
ANOS









O que são?

Os temas vinculantes do Tribunal Superior do Trabalho são entendimentos consolidados que definem como a Justiça do Trabalho interpreta e aplica a lei em todo o país.

Na prática, funcionam como uma referência obrigatória ou altamente influente para julgamentos, impactando diretamente a forma como direitos, deveres e conflitos trabalhistas são analisados.

Em 2025, esses entendimentos ganharam ainda mais destaque, trazendo previsibilidade jurídica e alinhando interpretações que afetam rotinas de RH e a gestão empresarial.

Entre os assuntos que receberam maior atenção do TST, destacam-se seis eixos essenciais para a gestão empresarial:

-  Jornada e Controle de Horas
-  Rescisões e Obrigações Contratuais
-  Estabilidades e Proteções Especiais
-  Remuneração e Benefícios
-  Saúde e Segurança do Trabalho (SST)
-  Dano Moral e Responsabilidade Civil



Jornada e Controle de Horas

Descaracterização do acordo de compensação de jornada resulta no pagamento apenas do adicional de horas extras (Tema 19)

Quando o acordo de compensação é invalidado, por erro no controle ou falta de formalização, a empresa paga apenas o adicional de hora extra (e não a hora cheia) até o limite de 44h semanais.

Na prática: mantenha acordos de banco de horas documentados e fiscalize os registros. O problema não é pagar tudo em dobro, mas o risco de caracterizar habitualidade e perda de validade total do sistema.

Supressão de horas extras habituais gera indenização ao empregado (Tema 137)

Se o trabalhador fazia horas extras com frequência e a empresa suprime sem compensação, há direito à indenização.

Na prática: alterações bruscas na jornada devem ser planejadas e comunicadas. Supressão de horas extras deve vir acompanhado de ajuste contratual e operacional.



Jornada e Controle de Horas

Transferência para o turno diurno elimina o adicional noturno (Tema 243)

Ao mudar o horário de trabalho do noturno para o diurno, o adicional noturno deixa de ser devido.

Na prática: o adicional noturno só é pago se o trabalho for realizado no período entre 22h e 5h, mesmo se o empregado trabalhava habitualmente no período noturno.



Rescisões e Obrigações Contratuais

Multa do art. 477 é devida se os documentos da rescisão forem entregues fora do prazo (Tema 127)

Mesmo que as verbas rescisórias sejam pagas no prazo, a entrega tardia dos documentos rescisório gera multa.

Na prática: mantenha o prazo de 10 dias corridos para conclusão integral da rescisão (pagamento + documentação).

O aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado, salvo se comprovado novo emprego (Tema 227)

O pedido de dispensa do aviso não retira o dever da empresa de pagar.

Na prática: guarde provas do novo vínculo do trabalhador para afastar o pagamento.



Estabilidades e Proteções Especiais

Pedido de demissão de gestante exige assistência sindical ou autoridade competente (Tema 55)

Mesmo com estabilidade, o pedido de demissão da gestante só é válido se feito com acompanhamento do sindicato ou Ministério do Trabalho.

Na prática: o pedido de demissão sem o acompanhamento do sindicato pode ser anulado judicialmente e será devida indenização pelo período estabilitário.

Recusa da gestante em retornar ao emprego não retira o direito à indenização (Tema 134)

Se a gestante recusar a proposta de reintegração ao trabalho, ainda assim tem direito à indenização pelo período estabilitário.

Na prática: o direito à estabilidade da gestante é objetivo e independe da vontade de retorno.



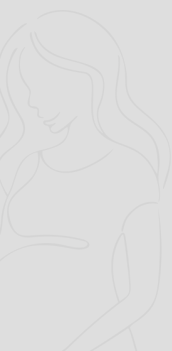


Estabilidades e Proteções Especiais

Trabalhador com doença ocupacional tem estabilidade mesmo sem afastamento superior a 15 dias (Tema 125)

Basta a comprovação do nexo entre a doença e o trabalho para garantir estabilidade.

Na prática: afastamentos curtos por doença ocupacional devem ser tratados com cautela, o contrato pode ter proteção mesmo após a dispensa.





Remunerações e Benefícios

Comissões sobre vendas a prazo incidem sobre o valor total, incluindo juros e encargos (Tema 57)

As comissões devem ser calculadas sobre o preço final da venda, salvo acordo diferente.

Na prática: revise cláusulas contratuais e políticas de vendas a prazo.

Inadimplência do cliente não autoriza estorno de comissões (Tema 65)

O risco da venda é do empregador. Mesmo que o cliente não pague, o vendedor mantém o direito à comissão.

Na prática: as comissões pelas vendas estornadas por cancelamento são devidas ao empregado.

Auxílio-alimentação deixa de ter natureza salarial quando há coparticipação do empregado (Tema 121)

Mesmo que o valor pago pelo funcionário seja pequeno, isso basta para afastar a natureza salarial.

Na prática: registre formalmente o desconto em folha e mantenha comprovação da adesão.



Remunerações e Benefícios

Multa de 40% do FGTS incide apenas sobre valores efetivamente depositados (Tema 255)

Na prática: a base de cálculo da multa de 40% do FGTS não inclui a projeção do aviso-prévio indenizado.

Projeção do aviso-prévio deve ser considerada no cálculo proporcional da PLR (Tema 193)

Na prática: o aviso-prévio indenizado conta para efeito de tempo de serviço na apuração da PLR.



Saúde e Segurança do Trabalho

Trabalho em câmara fria sem pausa do art. 253 gera adicional de insalubridade (Tema 80)

Mesmo com EPI, a falta de pausas térmicas garante o adicional.

Na prática: é essencial que a cada 1h e 40min de trabalho na câmara fria, seja concedido um período de pausa de 15 minutos.

Trocar cilindros de GLP dá direito ao adicional de periculosidade (Tema 87)

Mesmo que a troca dure segundos, há risco de inflamáveis.

Na prática: empresas com empilhadeiras a gás devem mapear essa exposição e pagar o adicional.



Saúde e Segurança do Trabalho

Contato com produtos de limpeza diluídos ou com cimento não gera insalubridade (Temas 180 e 190)

Somente produtos que constam no anexo da NR-15 dão direito ao adicional de insalubridade.

Na prática: mantenha ordens de serviço sobre o modo de utilização dos materiais de limpeza, resguardando a empresa sobre a forma que o material é utilizado, bem como a listagem de todos os produtos utilizados pelo empregado.

Adicional de periculosidade só é devido para quem trabalha em sistema elétrico de potência (Tema 264)

Na prática: o simples manuseio de equipamentos ligados à energia comum (tomadas, cabos) não confere ao empregado o direito ao adicional de periculosidade.



Terceirização e Responsabilidade

Contratação de transporte de mercadorias não é terceirização e não gera responsabilidade subsidiária (Tema 59)

Como o transporte tem natureza comercial, não se aplica a Súmula 331 do TST.

Na prática: embarcadores poderão manter contratos de prestação de serviços de transporte sem a sua responsabilização pelos empregados da transportadora

Responsabilidade subsidiária não é afastada por múltiplos tomadores de serviço (Tema 81)

Se várias empresas se beneficiaram do trabalho, todas podem responder subsidiariamente.

Na prática: mantenha sob controle o período de prestação de serviços que cada prestador terceirizado que atue nas dependências da empresa, a fim limitar a responsabilidade da empresa



Dano moral e Responsabilidade Civil

Revista visual e impessoal não gera dano moral (Tema 58)

A inspeção pode ser feita se não houver toque físico, humilhação ou exposição.

Na prática: a empresa poderá manter a revista apenas visual, sem contato físico ou exposição, seguindo um procedimento padronizado, ou seja, igual para todos e com lideranças treinadas para evitar qualquer abordagem constrangedora.

Transporte de valores por trabalhador não especializado gera dano moral automático (Tema 61)

A simples exposição ao risco é suficiente para indenização.

Na prática: evite designar empregados comuns para transportar valores; sempre utilize serviço especializado.

Negar o retorno do empregado após alta do INSS gera dano moral (Tema 88)

Impedir o retorno do funcionário após alta previdenciária é ato ilícito.

Na prática: após a alta do INSS, encaminhe o empregado imediatamente ao exame de retorno com o médico do trabalho e formalize a readaptação, registrando tudo por escrito.

.....

Outras atualizações trabalhistas



15
ANOS



Novas Regras do PAT e dos Vales - Decreto nº 12.712/2025

Em 12/11/2025 o Governo Federal atualizou o PAT e as regras do vale-refeição/alimentação para reduzir custos, aumentar concorrência e reforçar a integridade do benefício.

Principais mudanças:

- **Teto de taxas:** MDR máx. 3,6% e intercâmbio máx. 2%.
- **Repasse aos estabelecimentos:** pagamento em até 15 dias.
- **Interoperabilidade:** qualquer cartão funcionará em qualquer maquininha (em até 360 dias).
- **Abertura de arranjos:** sistemas com mais de 500 mil trabalhadores devem ser abertos (em até 180 dias).
- **Uso exclusivo:** apenas alimentação; proibidos cashback, rebates, vantagens indiretas e usos que descaracterizem o pré-pago.

Prazos:

- **90 dias:** tetos de taxas e repasse em 15 dias.
- **180 dias:** abertura de arranjos.
- **360 dias:** interoperabilidade plena.

Perguntas rápidas:

- **O valor do benefício muda?** Não.
- **Pode usar para outras despesas?** Não.
- **Quando funciona em qualquer maquininha?** Em até 360 dias.

As empresas precisarão revisar contratos, aditivos e políticas internas.



Tema 1.232 do STF (Grupo Econômico na Execução)

O STF formou maioria para impedir a inclusão automática de empresas do grupo econômico na fase de execução quando não participaram da fase de conhecimento (RE 1.387.795).

O julgamento foi suspenso para ajuste da tese, mas o entendimento já indica mudança obrigatória quando finalizado.

Dessa forma:

- Empresas fora do processo inicial não poderão ser incluídas diretamente na execução.
- Para responsabilizar outra empresa do grupo, será necessário ajuizar nova ação.
- Isso reduz risco de bloqueios inesperados e reforça a importância da documentação societária.
- Tema terá efeito vinculante e deverá ser seguido por toda a Justiça do Trabalho.

.....

NR 1: Riscos Psicossociais



15
ANOS



NR01 – Foco em Riscos Psicossociais, Prazos e Documentação

A NR-01 passou a exigir a avaliação dos riscos psicossociais no âmbito do GRO/PGR, incluindo fatores como pressão excessiva, conflitos, ritmo de trabalho, assédio e aspectos organizacionais que impactam a saúde mental.

Essa análise é obrigatória, deve integrar o ciclo anual de atualização do PGR e exige documentação técnica organizada. A ausência de avaliação ou de registros adequados pode gerar multas, questionamentos trabalhistas e impactos previdenciários.

Inicialmente prevista para 26/05/2025, a exigência foi prorrogada pela Portaria MTE nº 765/2025, passando a valer a partir de 25/05/2026. Até essa data, as empresas devem se adequar; após, estarão sujeitas à fiscalização e autuação.

Principais pontos:

- Inclusão obrigatória dos riscos psicossociais no PGR/GRO
- Prazo: atualização anual do PGR
- Exigência de documentos técnicos e registros formais
- Fiscalização por AFT e MPT
- Revisão de contratos e escopo do SST
- Rastreabilidade, boa-fé e atenção à LGPD

.....

Mudanças na Área Previdenciária



15
ANOS



Portaria nº 1.131/2025 – Mudanças no eSocial

A Portaria 1.131/2025 reforça que a fiscalização trabalhista se tornou predominantemente digital.

O cruzamento automático de dados entre eSocial, Receita Federal e laudos de SST faz com que qualquer divergência gere alertas, autuações e passivos imediatos.

O maior risco não é o sistema, mas a falta de integração entre RH, Jurídico, Fiscal, Contábil e SST, o que transforma erros simples em infrações custosas.

Principais pontos:

- Fiscalização digital e automática.
- Inconsistências geram autuações imediatas.
- Falta de integração entre setores é a principal causa de passivos.
- Riscos atingem áreas trabalhista, previdenciária e fiscal.
- Necessário revisar fluxos, padronizar documentos e integrar equipes.



Mudança no Sistema do INSS – Procuração no Meu INSS

A partir de 25 de setembro, o INSS passou a permitir que advogados acessem diretamente a documentação de seus clientes mediante procuração cadastrada no Meu INSS.

A mudança reduz burocracias e fortalece a atuação técnica, eliminando a necessidade de solicitar a senha Gov.br do segurado.

Além disso, reforça a segurança, a rastreabilidade e a eficiência na condução dos processos previdenciários.

Principais pontos:

- Procuração cadastrada diretamente no Meu INSS.
- Cliente escolhe quais informações serão acessadas.
- Acesso via INSS Digital do advogado.
- Fim da senha Gov.br do cliente.
- Maior segurança, rastreabilidade e agilidade.

.....

Mudanças nas Áreas de Aduaneiro e Tributário



15
ANOS



Prescrição Intercorrente Aduaneira

Para 2026, projeta-se uma mudança relevante no contencioso aduaneiro: a possível revisão da jurisprudência do CARF sobre a aplicação da prescrição intercorrente a infrações aduaneiras de natureza não tributária. O movimento decorre do julgamento do Tema 1.293 pelo Superior Tribunal de Justiça, que reconheceu a incidência da prescrição intercorrente também nessas infrações.

Diante disso, o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais decidiu suspender processos em trâmite para aguardar o trânsito em julgado do precedente, sinalizando possível superação da antiga orientação (Súmula CARF nº 11).

Caso o entendimento do STJ seja definitivamente incorporado, processos administrativos aduaneiros sem andamento efetivo por mais de três anos poderão ser reconhecidos como prescritos, com potencial anulação das sanções — cenário favorável aos contribuintes e que demanda atenção estratégica das empresas em 2026.



Lei n. 15.270/2025 e a Tributação de Dividendos

Em 27 de novembro de 2025 foi publicada a Lei nº 15.270/2025, que resulta da conversão do Projeto de Lei nº 1.087/2025 e institui, entre outros pontos, a tributação sobre lucros e dividendos, que passará a ter efeitos em 2026.

Pela nova lei, lucros e dividendos pagos ou creditados a pessoas físicas residentes no país, por uma mesma pessoa jurídica, em valor superior a R\$ 50.000,00 por mês, passam a ser sujeitos à Retenção na Fonte (IRRF) à alíquota de 10% sobre o valor total distribuído no mês pela mesma fonte pagadora. Essa medida quebra uma isenção que vigorava desde 1996, alterando a estrutura da tributação da renda no país.

A regra de transição prevê que os lucros e dividendos relativos a resultados apurados até o ano-calendário de 2025 permanecerão isentos do IRPF, desde que sua distribuição seja aprovada pelo órgão societário competente até 31 de dezembro de 2025, e o pagamento ou crédito ocorra nos termos previstos no ato de aprovação.



Reforma Tributária

A Reforma Tributária foi instituída pela Emenda Constitucional nº 132/2023, com o objetivo de simplificar a tributação sobre o consumo no Brasil, substituindo cinco tributos por um modelo inspirado no IVA. Após intensos debates em 2025, o novo sistema entra em fase de transição a partir de 2026, com conclusão prevista para 2033.

Principais mudanças:

- Criação da CBS (Contribuição sobre Bens e Serviços), tributo federal que substituirá PIS e Cofins.
- Criação do IBS (Imposto sobre Bens e Serviços), tributo estadual e municipal que substituirá ICMS e ISS.
- Instituição do Imposto Seletivo (IS), incidente sobre bens e serviços prejudiciais à saúde ou ao meio ambiente.

Cronograma de Implementação:

- **2024–2025:** fase de regulamentação por leis complementares e ordinárias.
- **2026–2028:** início da transição, com convivência dos sistemas antigo e novo; 2026 marca testes de alíquotas, 2027 a entrada plena da CBS e 2028 o início do IBS.
- **2029–2032:** redução gradual de ICMS e ISS, com substituição total pelo IBS.
- **2033:** vigência integral do novo sistema, com extinção definitiva de PIS, Cofins, ICMS e ISS, e manutenção residual do IPI apenas em hipóteses específicas ligadas à Zona Franca de Manaus.



Ribeirão Preto | Belo Horizonte | São Paulo | Rio de Janeiro | João Pessoa

www.sccsa.com.br

