

Mudanças Trabalhistas a partir de 2026

O Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Portaria Consolidada MTE nº 1/2025, que entrou em vigor em 02 de janeiro de 2026, promovendo alterações relevantes nas obrigações trabalhistas e na rotina do Departamento Pessoal e do RH.

Entre os principais pontos de atenção, destacam-se:

- Fiscalização 100% digital, realizada exclusivamente por meio do Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET), que se consolida como canal oficial de comunicação entre o MTE e o empregador;
- Validade jurídica das comunicações eletrônicas, consideradas automaticamente conhecidas se não forem acessadas em até 15 dias, por presunção legal de ciência;
- Obrigatoriedade de registro da admissão até o dia imediatamente

anterior ao início das atividades, reforçando o dever de planejamento prévio nas contratações;

- CPF como dado único de identificação do trabalhador, válido para fins de registro na CTPS Digital, com plena equivalência jurídica à CTPS física;
- Registro de empregados e anotações contratuais exclusivamente via eSocial, consolidando o sistema como base única de escrituração trabalhista e de fiscalização automatizada.

As alterações intensificam a padronização de procedimentos, a rastreabilidade das informações e o cruzamento automatizado de dados pelos órgãos fiscalizadores, ampliando, significativamente, a responsabilidade das empresas quanto ao cumprimento de prazos legais e à correta alimentação dos sistemas oficiais.

Redução de 10% de benefícios fiscais é ilegal e deve ser dirimida no judiciário

No final de 2025, foi publicada a Lei Complementar nº 224/2025, dispondo sobre a redução dos incentivos e benefícios federais de natureza tributária, financeira ou creditícia, concedidos exclusivamente no âmbito da União.

As normas produzirão efeitos a partir de 2026, respeitadas as regras constitucionais de anterioridade e noventena, conforme previsto na própria lei complementar.

Os incentivos e benefícios de natureza tributária concedidos pela União sofrerão redução linear de 10%, incidindo sobre tributos como IRPJ, CSLL, IPI, PIS/Cofins, Imposto de Importação e contribuição previdenciária patronal.

Em casos de isenção ou alíquota zero, por exemplo, passa a incidir alíquota equivalente a 10% do sistema padrão de tributação.

Já nos benefícios com alíquota reduzida, a nova carga resulta da soma de 90% da alíquota favorecida com 10% da alíquota cheia. Outro ponto regulamentado pelo decreto diz respeito à responsabilidade solidária no recolhimento de tributos incidentes sobre apostas de quota fixa.

Instituições financeiras, meios de pagamento e pessoas físicas ou jurídicas que divulgarem apostas não autorizadas poderão responder solidariamente pelos tributos, caso deixem de adotar medidas restritivas após comunicação da autoridade competente. Outra afronta à Constituição Federal é considerar o lucro presumido, que é um tipo de sistemática de apuração do imposto de renda, como um incentivo fiscal.

A nova legislação gera distorção entre empresas do lucro real e presumido, que são regimes equiparáveis, na medida que a empresa optante pelo lucro presumido terá um adicional e a empresa optante pelo lucro real não, porque a lei procura tratar o lucro real como a sistemática padrão de tributação. Mas a legislação do imposto de renda nunca tratou dessa forma.

Sempre tratou como sistemáticas de apuração autônomas. Com a reforma tributária, esse debate dos créditos de PIS/Cofins se encerra em janeiro de 2027, pois as contribuições serão extintas definitivamente, dando lugar à Contribuição Social sobre Bens e Serviços (CBS). Mas os litígios sobre a redução de benefícios fiscais para os outros impostos federais continuam. A equipe da Lopes & Castelo está à disposição para esclarecimentos adicionais.

Política de remuneração segura: um pilar estratégico para impulsionar negócios

Em um cenário corporativo marcado por inovação, competitividade e transformações constantes, a remuneração deixou de ser apenas um custo operacional para se tornar um vetor estratégico de gestão de pessoas, governança e prevenção de passivos trabalhistas.

Muitas empresas já compreenderam a importância de estruturar benefícios, incentivos e bônus para atrair e reter talentos. O problema é que, na prática, essa construção nem sempre está alinhada às exigências legais e às interpretações da Justiça do Trabalho. Resultado? Processos, condenações e passivos que poderiam ter sido evitados.

É nesse contexto que surge o conceito de política de remuneração segura, um instrumento que conecta negócio + compliance trabalhista + gestão responsável, garantindo previsibilidade e confiança nas relações de trabalho.

O objetivo é mitigar riscos, garantir consistência e permitir que decisões de remuneração sejam tomadas com segurança jurídica e técnica.

Na prática, o maior risco trabalhista não está propriamente no valor que a empresa paga, mas na forma como esse pagamento é estru-

turado e operacionalizado. Erros recorrentes, muitas vezes naturalizados na rotina empresarial, são responsáveis pela geração de passivos relevantes.

Uma Política de Remuneração Segura não engessa a gestão, ao contrário, ela a fortalece e empodera. Para a empresa, seus efeitos se traduzem na redução de litígios e condenações trabalhistas, na maior previsibilidade orçamentária, no fortalecimento da marca empregadora, no aumento da governança e da credibilidade em auditorias, além de conferir maior segurança para a tomada de decisões estratégicas.

Em um mercado cada vez mais judicializado e competitivo, não há espaço para decisões salariais baseadas apenas em tradição, improviso ou “sempre fizemos assim”.

A Política de Remuneração Segura representa uma evolução nas relações de trabalho. Ela fortalece o diálogo entre jurídico, RH e liderança, promove transparência e protege o patrimônio empresarial. Mais do que evitar processos, trata-se de atração, retenção e sustentabilidade. Porque, no final, uma empresa preparada para remunerar com segurança está preparada para crescer com responsabilidade.

Receita Federal cria programas para estimular a conformidade fiscal

A Receita Federal do Brasil (RFB) implementou um novo modelo de relacionamento com os contribuintes, migrando de uma postura reativa e punitiva para uma abordagem proativa, orientadora e cooperativa.

A transformação está ancorada nos programas “Receita Sintonia”, “Aproxime” e “Confia”, que estabelecem um novo paradigma, isto é, o Fisco passa a ser um parceiro que orienta, e não apenas um órgão que autua.

A nova cultura estabelecida prestigia o atendimento prévio a bons contribuintes, com a eliminação da “surpresa fiscal”, com o oferecimento de benefícios para as empresas que investem em governança e compliance tributário e, portanto, mantém a regularidade fiscal.

O programa “Aproxime”, instituído por meio da Portaria RFB nº 627/2025 é voltado, prioritariamente, aos contribuintes que alcançam o nível máximo de conformidade, classificados com o selo A+ no sistema “Receita Sintonia”.

Assim, esse contribuinte de alta conformidade terá um prazo de 60 dias para corrigir a falha ou pagar o débito de forma espontânea, antes de qualquer autuação formal, o que permite que a empresa ajuste seus processos internos, evite multas de ofício elevadas e reduza drasticamente o risco de litígio, transformando um potencial passivo fiscal em uma simples correção administrativa.

O novo modelo da Receita Federal sugere que as empresas elevem seu padrão de gestão fiscal. Por outro lado, a conformidade deixou de ser apenas uma obrigação para se tornar um ativo estratégico que gera economia tributária e segurança jurídica.

Pelo exposto, conclui-se que o custo de investir em compliance e governança é, agora, significativamente menor do que o da não-conformidade, sendo recomendável que as empresas se ajustem para obter o selo A+ do “Receita Sintonia” e, assim, aproveitem integralmente os benefícios do atendimento prévio do “Programa Aproxime” e, a depender do porte, se valham do “Programa Confia”.