

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 029

11/04/2025

Sumário:

- REAJUSTE SALARIAL DURANTE O AVISO PRÉVIO - GENERALIDADES
- SELEÇÃO DE PESSOAL - AVALIAÇÕES PSICOLÓGICAS - GENERALIDADES
- GUIA DE RECOLHIMENTO DA UNIÃO - GRU SIMPLES - SISTEMA GRU COBRANÇA DO INSS - PRORROGAÇÃO ATÉ 30/06/26



REAJUSTE SALARIAL DURANTE O AVISO PRÉVIO GENERALIDADES

Quando o aviso prévio é dado pelo empregador, seja ele trabalhado ou indenizado, esse período integra o tempo de serviço do empregado. Isso significa que ele conta para férias, 13º salário, indenizações e reajustes salariais.

Exemplo prático:

Se um empregado foi demitido no dia 5 de agosto e recebeu aviso prévio indenizado de 30 dias, considera-se que ele trabalhou até 4 de setembro. Se a empresa conceder reajuste salarial para todos os funcionários no dia 1º de setembro, esse ex-funcionário também tem direito ao aumento, pois ainda está no período de aviso e, portanto, ainda vinculado à empresa para efeitos legais.

Por outro lado, quando o aviso prévio é dado pelo empregado e não é cumprido (isto é, é indenizado pelo empregado e descontado na rescisão), esse tempo não conta para fins legais. Logo, não há direito ao reajuste, nem a benefícios adicionais vinculados ao tempo de serviço.

Reajuste durante o Aviso Prévio

O direito ao reajuste depende da abrangência do aumento e do tipo de aviso.

Se, durante o aviso prévio, houver um reajuste coletivo (via acordo ou convenção) ou mesmo por liberalidade da empresa, o funcionário demitido faz jus ao reajuste, desde que faça parte da categoria, setor ou classe beneficiada.

Base legal:

Segundo o art. 487, § 6º da CLT, o reajuste salarial coletivo concedido durante o aviso prévio beneficia o empregado, mesmo que ele já tenha recebido o valor antecipado do aviso.

Exemplo prático:

Imagine que todos os operadores de produção da empresa recebem aumento de 7% no dia 15 de março por acordo coletivo. Um operador de produção que está em aviso prévio até o dia 30 de março também deve receber o reajuste, mesmo que já tenha recebido sua rescisão.

Aviso Prévio que atravessa o mês do reajuste

O aumento é proporcional ao período trabalhado no novo mês.

Se o aviso prévio começa em um mês e termina no outro, e o reajuste ocorre no segundo mês, o empregado só recebe o aumento proporcional aos dias do mês reajustado.

Exemplo prático:

Aviso prévio de 30 dias iniciado em 20 de abril e término em 19 de maio. Se o reajuste salarial for aplicado a partir de 1º de maio, o funcionário tem direito ao aumento apenas pelos 19 dias de maio, e não sobre os 10 dias de abril.

Além disso, todas as verbas rescisórias como 13º salário, férias proporcionais e médias salariais (horas extras, adicionais, etc.) devem ser recalculadas com base no salário reajustado, se o aumento ocorrer durante o aviso.

Reajuste depois da rescisão

Direito à diferença de rescisão se o aumento for retroativo.

Muitas vezes, o reajuste salarial demora a ser fechado porque os sindicatos dos empregados e empregadores não entram em acordo na data-base. Quando isso ocorre, o caso pode ir para a Justiça do Trabalho por meio de um dissídio coletivo, que define os termos do reajuste.

Se o percentual de reajuste for definido após a saída do empregado, mas com data retroativa ao período em que ele ainda trabalhava ou estava em aviso, a empresa deverá pagar a rescisão complementar.

Exemplo prático:

Um funcionário é demitido em 10 de fevereiro e recebe sua rescisão normalmente. Em abril, é definido que o reajuste salarial será de 6% retroativo a 1º de fevereiro. Esse funcionário tem direito a receber as diferenças de salário, 13º, férias e demais verbas rescisórias com base no novo valor.

Atenção redobrada na gestão de rescisões

A equipe de RH deve estar atenta ao calendário de reajustes e à situação contratual de cada empregado. Considerar o aviso prévio como parte do tempo de serviço é essencial para evitar erros, passivos trabalhistas e garantir isonomia no tratamento dos funcionários.



SELEÇÃO DE PESSOAL - AVALIAÇÕES PSICOLÓGICAS GENERALIDADES

A aplicação de testes psicológicos e de personalidade no processo de recrutamento e seleção é uma prática comum em muitas organizações. Porém, para que essas ferramentas realmente contribuam para decisões assertivas, dois conceitos devem ser rigorosamente observados: validade e confiabilidade. Sem esses critérios, qualquer avaliação perde seu valor prático e pode comprometer a escolha do candidato mais adequado à vaga.

Validade: O teste mede o que realmente importa?

A validade é o critério que nos mostra se o teste psicológico está de fato medindo o que se propõe. Por exemplo, se o objetivo é medir a capacidade de liderança, o teste deve trazer indicadores claros e objetivos dessa competência — e não de outras habilidades como organização ou criatividade.

Além disso, a validade deve ser verificada para públicos específicos, chamados de grupos de referência. Um teste válido para jovens em início de carreira pode não ser eficaz para profissionais seniores ou para perfis técnicos. Portanto, um bom RH avalia qual teste é mais adequado para cada tipo de vaga e perfil.

Exemplo prático:

Imagine uma empresa que busca um gerente de projetos. Utilizar um teste validado apenas para estudantes universitários recém-formados pode não refletir adequadamente o potencial de liderança e tomada de decisão exigidos para a função.

Confiabilidade: Resultados consistentes ao longo do tempo

A confiabilidade garante que os resultados do teste sejam estáveis e consistentes, mesmo que a avaliação seja repetida em momentos diferentes. Isso é essencial para garantir que os dados obtidos não sejam fruto de acaso, cansaço, humor do dia ou outras variáveis momentâneas.

Testes com alta confiabilidade permitem que o gestor de RH tenha maior segurança na tomada de decisão, pois indicam que o desempenho do candidato no teste reflete um padrão comportamental real e não um desvio pontual.

Exemplo prático:

Se um profissional realiza um teste de raciocínio lógico hoje e repete o mesmo teste dentro de uma semana com resultados completamente diferentes, essa ferramenta apresenta baixa confiabilidade e não deve ser utilizada para decisões relevantes.

Boas práticas para garantir validade e confiabilidade

Para assegurar que os testes utilizados no processo seletivo sejam válidos e confiáveis, algumas medidas são indispensáveis:

Escolha de instrumentos adequados às necessidades da vaga e da organização.

Evite usar o mesmo teste para todas as posições. Um analista financeiro precisa de avaliações diferentes das usadas para um designer gráfico, por exemplo.

Adaptação cultural.

Os testes devem refletir o contexto organizacional e cultural da empresa. Um teste desenvolvido em outro país pode não captar nuances locais importantes se não for devidamente adaptado.

Aplicação contínua e estratégica.

Não limite os testes à fase inicial do processo seletivo. Avaliações periódicas também são úteis em programas de desenvolvimento de talentos, promoções internas ou mudanças de função.

Uso de ferramentas atualizadas e cientificamente validadas.

É importante escolher instrumentos baseados em estudos recentes, com comprovação empírica de sua eficácia e alinhados às exigências legais e éticas.

Como escolher testes psicológicos eficazes - Checklist

O teste é reconhecido e autorizado pelo CFP (Conselho Federal de Psicologia)?

Utilizar apenas instrumentos validados oficialmente garante respaldo ético e jurídico. Existe comprovação de validade para o público-alvo da vaga?

O teste deve estar validado para o tipo de profissional que será avaliado (ex: líderes, técnicos, estagiários). O teste apresenta alta confiabilidade nos estudos técnicos?

Verifique se os resultados são consistentes e reprodutíveis. O instrumento está atualizado com base em estudos recentes?

Ferramentas ultrapassadas podem não refletir as competências exigidas no mercado atual. Há adequação cultural e linguística para o ambiente organizacional?

Certifique-se de que o conteúdo do teste faz sentido para a realidade dos candidatos e da empresa. O teste está alinhado com as competências exigidas para o cargo?

Evite testes genéricos. Escolha ferramentas que avaliem competências específicas da função. A aplicação está integrada a outras etapas do processo seletivo?

Os testes devem complementar entrevistas, dinâmicas e análise de currículo. O responsável pela aplicação tem formação adequada e está autorizado a aplicar o teste?

Somente psicólogos podem aplicar e interpretar testes psicológicos no Brasil. Esse checklist pode ser adaptado conforme a política de RH da sua empresa, servindo como um guia prático na rotina dos recrutadores.

Conclusão

Validade e confiabilidade não são apenas termos técnicos — são condições essenciais para que as decisões do setor de Recursos Humanos sejam justas, estratégicas e eficazes. Ao respeitar esses critérios, o RH fortalece sua atuação como parceiro do negócio, promovendo seleções mais assertivas e contribuindo diretamente para o sucesso organizacional.



GUIA DE RECOLHIMENTO DA UNIÃO - GRU SIMPLES - SISTEMA GRU COBRANÇA DO INSS - PRORROGAÇÃO ATÉ 30/06/26

A Portaria nº 1.828, de 07/04/25, DOU de 09/04/25, do INSS, prorrogou o prazo estabelecido no § 1º do art. 1º da Portaria nº 1.337, de 09/08/21, DOU de 11/08/21 (RT 064/2021), do INSS, que instituiu o Sistema GRU Cobrança no âmbito do INSS - Guia de Recolhimento da União, para utilização a partir de 01/09/21. Na íntegra:

O Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso da competência que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº 35014.294044/2020-78, resolve:

Art. 1º - Esta Portaria prorroga o prazo estabelecido no § 1º do art. 1º da Portaria PRES/INSS nº 1.337, de 9 de agosto de 2021, publicada no Diário Oficial da União de 11 de agosto de 2021, até 30 de junho de 2026.

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

ALESSANDRO ANTONIO STEFANUTTO