				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 030	15/04/2025

Sumário:

- SELEÇÃO DE PESSOAL - OS TRÊS MÉTODOS DE ENTREVISTA NO PROCESSO SELETIVO
- ADICIONAL NOTURNO NO REGIME 12x36 - O QUE MUDOU COM A REFORMA TRABALHISTA?
- TABELA IRRF - A PARTIR DE MAIO/2025 - ALTERAÇÃO
- SEGURO-DESEMPREGO - PESCADOR - NOVOS PROCEDIMENTOS PARA A ANÁLISE DOS REQUERIMENTOS
- CONTRATAÇÃO DE DEFICIENTES E REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E DE APRENDIZES - CERTIDÕES DE RESERVA LEGAL



SELEÇÃO DE PESSOAL OS TRÊS MÉTODOS DE ENTREVISTA NO PROCESSO SELETIVO

A entrevista é uma etapa essencial no processo seletivo, e escolher o método adequado pode ser determinante para identificar o candidato mais alinhado às necessidades da vaga e à cultura da empresa. Existem três métodos principais de entrevista, cada um com suas características únicas que oferecem vantagens em diferentes contextos. Vamos explorá-los:

Entrevista Estruturada

Este método é baseado em um roteiro pré-definido com perguntas padronizadas para todos os candidatos, criando maior uniformidade na avaliação. Principais características:

- Perguntas iguais para todos, promovendo imparcialidade.
- Maior controle e comparabilidade das respostas.
- Indicada para avaliar conhecimentos técnicos e habilidades específicas.
- Ideal para cargos técnicos, onde conhecimentos específicos desempenham um papel essencial e a objetividade é indispensável.

Entrevista Não Estruturada

Aqui, a entrevista assume um caráter mais informal, com perguntas abertas e flexíveis, conduzidas com base no desenrolar da conversa. Principais características:

- Liberdade para explorar aspectos únicos de cada candidato.
- Maior foco na avaliação subjetiva da personalidade.
- Indicada para cargos que exigem criatividade e habilidades interpessoais.
- Este método é especialmente eficaz para posições criativas, onde entender a dinâmica pessoal e a visão do candidato é crucial.

Entrevista Semiestruturada

Uma abordagem híbrida que combina o melhor das entrevistas estruturadas e não estruturadas. Principais características:

- Roteiro com perguntas pré-definidas, mas com flexibilidade para explorar temas relevantes conforme necessário.
- Equilíbrio entre padronização e adaptação às respostas do candidato.
- É a escolha perfeita quando o equilíbrio entre avaliar competências técnicas e aspectos pessoais é necessário, garantindo uma visão mais abrangente do candidato.

Como Escolher o Método Ideal?

A decisão sobre qual método utilizar deve considerar fatores importantes, como:

O Cargo: Posições técnicas beneficiam-se das entrevistas estruturadas, enquanto funções criativas podem ser mais bem avaliadas através de abordagens não estruturadas.

A Cultura da Empresa: Empresas formais podem preferir métodos estruturados, ao passo que organizações mais informais podem optar por entrevistas mais descontraídas.

Os Objetivos da Entrevista: É essencial entender se o foco está em avaliar conhecimentos específicos ou explorar traços de personalidade.

Cada método traz contribuições valiosas para o processo seletivo. A escolha certa pode não apenas garantir uma decisão mais assertiva, mas também refletir os valores e a visão da empresa na interação com os candidatos. Como gestores, estamos continuamente refinando esses métodos para alinhar os talentos aos objetivos organizacionais.

Exemplos de perguntas para cada um dos três métodos de entrevista:

Entrevista Estruturada

Como segue um roteiro fixo, as perguntas são objetivas e focadas em avaliar conhecimentos e habilidades específicas:

- Qual é a sua experiência com ferramenta ou sistema específico relacionado ao trabalho?
- Pode descrever como você abordou a resolução de problemas técnicos em sua última posição?
- Quais certificações ou qualificações técnicas você possui que são relevantes para este cargo?

Entrevista Não Estruturada

Por ser mais flexível e informal, este tipo de entrevista utiliza perguntas abertas que promovem conversas espontâneas:

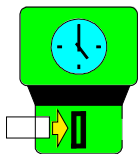
- O que te motivou a buscar uma oportunidade em nossa empresa?
- Qual seria o seu projeto dos sonhos e como você o tornaria realidade?
- Se pudesse escolher uma habilidade para desenvolver ainda mais, qual seria e por quê?

Entrevista Semiestruturada

Este método combina perguntas padronizadas com a liberdade para explorar outros temas conforme o candidato responde:

- Você poderia compartilhar um exemplo específico de um projeto no qual você obteve sucesso? (Pergunta estruturada)
- Que lições você tirou de situações desafiadoras na sua carreira? (Flexibilidade para explorar)
- Como imagina que seus valores pessoais poderiam se alinhar à cultura da nossa empresa?

Essas perguntas são adaptáveis, sempre dependendo do contexto do cargo, da empresa e dos objetivos da entrevista.



ADICIONAL NOTURNO NO REGIME 12×36 O QUE MUDOU COM A REFORMA TRABALHISTA?

A Reforma Trabalhista, sancionada pela Lei nº 13.467/2017 e em vigor desde novembro de 2017, trouxe alterações significativas para diversos regimes de jornada, incluindo o popular modelo 12×36, especialmente quanto ao cálculo do adicional noturno. Este artigo tem como objetivo esclarecer de forma objetiva como essas mudanças impactam empregados e empregadores, com exemplos práticos que facilitam a compreensão.

Entendendo o Regime 12×36: Uma Jornada de Trabalho Alternada

No regime 12×36, o colaborador trabalha 12 horas seguidas e folga pelas 36 horas subsequentes. Esse tipo de escala é muito utilizado em setores que requerem operação contínua, como hospitais, portarias, vigilância e indústrias.

Exemplo prático: Um vigia que entra às 19h e sai às 7h do dia seguinte, descansando até as 19h do dia posterior.

Valor do Adicional Noturno: Percentual Fixo, Mas Sem Redução de Hora

Como é calculado o adicional noturno no 12×36 atualmente?

O adicional noturno permanece sendo 20% a mais sobre o valor da hora diurna, aplicado sobre o período considerado noturno (das 22h às 5h). No entanto, não há redução da hora noturna — ou seja, cada hora continua sendo contada como 60 minutos, e não como 52 minutos e 30 segundos, como acontece no regime padrão.

Exemplo prático: Um funcionário com salário de R\$ 10,00/hora receberá R\$ 12,00/hora nas horas trabalhadas entre 22h e 5h.

Antes e Depois da Reforma Trabalhista

Comparativo entre o cálculo antigo e o atual

Antes da Reforma, o adicional noturno no 12×36 era, muitas vezes, calculado com base em uma média de todas as horas da jornada de 12h, mesmo que nem todas fossem noturnas.

Após a Reforma, o pagamento do adicional passou a ser restrito apenas às horas efetivamente trabalhadas entre 22h e 5h, tornando o cálculo mais específico e, em muitos casos, menos vantajoso ao trabalhador.

Exemplo prático: Se um colaborador trabalha das 18h às 6h, só as 7 horas entre 22h e 5h terão o adicional de 20%, e não toda a jornada de 12h.

Hora Noturna Reduzida: Aplicável ao Regime 12×36?

A contagem da hora noturna foi eliminada nesse modelo?

Sim. Para o regime 12×36, não se aplica a hora noturna reduzida (de 52min30s). Isso foi acordado entre as partes (empregador e empregado) por meio de convenção coletiva, autorizada pela nova legislação.

Dica do RH: O contrato de trabalho deve deixar claro que a hora noturna não será reduzida e que o adicional de 20% já contempla essa peculiaridade.

Adicional Noturno em 2023 e Anos Seguintes

O que permanece válido no cálculo atual?

Mesmo após a Reforma e com os ajustes mais recentes, o que permanece inalterado é o percentual de 20% de acréscimo, aplicado sobre a hora normal, no período noturno (22h às 5h).

Empresas devem manter o cálculo atualizado e transparente, com atenção às convenções coletivas da categoria.

Orientação prática: O holerite do colaborador deve especificar claramente o valor base da hora diurna e o valor da hora noturna com o adicional de 20%.

Impactos das Mudanças na Prática

Consequências da Reforma no dia a dia dos trabalhadores

A principal mudança foi a possibilidade de acordo direto entre empregador e empregado, ou via sindicato, para definir que o adicional noturno será pago sem contagem da hora reduzida.

Entretanto, essa flexibilização gerou questionamentos jurídicos e sindicais, pois muitos defendem que a jornada noturna é mais desgastante, e que a falta da hora reduzida representa uma perda real de remuneração para o trabalhador.

Outro ponto polêmico foi a autorização para prorrogação da jornada em ambientes insalubres, desde que com aprovação do Ministério do Trabalho. Isso exige maior cuidado com as condições de trabalho e com a saúde ocupacional.

Exemplo de atenção: Um enfermeiro que trabalha 12x36 em uma UTI (ambiente insalubre) só pode ter jornada estendida se houver autorização expressa do Ministério do Trabalho — o que deve constar no contrato e nos registros da empresa.

Conclusão: Adicional Noturno Continua Existindo, Mas Regras São Diferentes

Apesar das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, o direito ao adicional noturno no regime 12x36 continua garantido. A diferença está na forma como ele é calculado, exigindo mais atenção do setor de Recursos Humanos e dos próprios trabalhadores.

Empresas devem sempre consultar a convenção coletiva da categoria e manter práticas claras, evitando conflitos trabalhistas e assegurando direitos com responsabilidade.



TABELA IRRF - A PARTIR DE MAIO/2025 ALTERAÇÃO

A Medida Provisória nº 1.294, de 11/04/25, DOU de 14/04/25, alterou os valores da tabela progressiva mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física de que trata o art. 1º da Lei nº 11.482, de 31/05/07, DOU de 31/05/07.

A respectiva alteração refere-se apenas a primeira faixa da tabela e consequentemente os valores das deduções.

Na íntegra:

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º - A Lei nº 11.482, de 31 de maio de 2007, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 1º - (...)

(...)

XI - a partir do mês de fevereiro do ano-calendário de 2024 até o mês de abril do ano-calendário de 2025:

(...)

XII - a partir do mês de maio do ano-calendário de 2025:

Tabela Progressiva Mensal

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 2.428,80	0	0
De 2.428,81 até 2.826,65	7,5	182,16
De 2.826,66 até 3.751,05	15	394,16
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	675,49
Acima de 4.664,68	27,5	908,73

(...)" (NR)

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

Brasília, 11 de abril de 2025; 204º da Independência e 137º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Fernando Haddad



SEGURO-DESEMPREGO - PESCADOR NOVOS PROCEDIMENTOS PARA A ANÁLISE DOS REQUERIMENTOS

A Portaria Conjunta nº 9, de 04/04/25, DOU de 14/04/25, da Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão, alterou a Portaria Conjunta nº 14, de 07/07/20, DOU de 09/07/20 (RT 055/2020), que estabeleceu novos procedimentos para a análise dos requerimentos de Seguro-Desemprego do Pescador Profissional Artesanal - SDPA realizados mediante apresentação de Protocolo de Solicitação de Registro Inicial para Licença de Pescador Profissional Artesanal - PRGP, em face de acordo judicial firmado no âmbito da Ação Civil Pública - ACP nº 1012072-89.2018.401.3400 - DPU. Na íntegra:

O Diretor de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão e o Procurador-Geral da Procuradoria Federal Especializada do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhes foram conferidas pelo Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e considerando o contido nos Processos nº 00695.000497/2020-47 e nº 35014.419034/2024-85, resolvem:

Art. 1º - A Portaria Conjunta nº 14/DIRBEN/DIRAT/PFE/INSS, de 07 de julho de 2020, publicada no Diário Oficial da União nº 130, de 9 de julho de 2020, que estabelece novos procedimentos para a análise dos requerimentos de Seguro-Desemprego do Pescador Profissional Artesanal - SDPA realizados mediante apresentação de Protocolo de Solicitação de Registro Inicial para Licença de Pescador Profissional Artesanal - PRGP, em face de acordo judicial firmado no âmbito da Ação Civil Pública - ACP nº 1012072-89.2018.401.3400 - DPU, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 5º - (...)

§ 1º - O prazo informado no caput encerra-se em 31/03/2025.

§ 2º - Para requerimentos de SDPA, cujo titular não tenha solicitado inscrição no sistema SisRGP 4.0 ou PesqBrasil, do Registro Inicial ou Registro Inicial com Protocolo, os procedimentos constantes nos Capítulos I e II não serão aplicados.

§ 3º - Para requerimentos de SDPA, cujo titular tenha solicitado inscrição no sistema SisRGP 4.0 ou PesqBrasil, do Registro Inicial ou Registro Inicial com Protocolo, os procedimentos constantes nos Capítulos I e II serão mantidos até a análise da solicitação de inscrição do RGP." (NR)

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

VANDERLEI BARBOSA DOS SANTOS / Diretor de Benefício e Relacionamento com o Cidadão
VIRGÍLIO ANTÔNIO RIBEIRO DE OLIVEIRA FILHO / Procurador-Geral da PFE/INSS



CONTRATAÇÃO DE DEFICIENTES E REABILITADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E DE APRENDIZES - CERTIDÕES DE RESERVA LEGAL

A Portaria nº 547, de 11/04/25, DOU de 14/04/25, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispôs sobre a emissão de certidões de cumprimento da reserva legal de contratação de pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social e de contratação de aprendizes. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o disposto nos art. 63, inciso IV, e art. 116 da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, e no art. 51, § 3º, do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, bem como o disposto no Processo nº 19966.201700/2025-04, resolve:

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho, disponibilizará no portal gov.br sistema eletrônico para emissão de certidões de cumprimento da reserva legal de contratação de:

I - pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social, de que trata o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; e

II - aprendizes, de que trata o art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único - O sistema eletrônico será disponibilizado em até 90 dias a contar da publicação desta Portaria.

Art. 2º - As certidões de que tratam o art. 1º terão por base exclusivamente as informações prestadas pelo empregador ao Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial, não havendo validação dessas informações pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

§ 1º - A responsabilidade pela prestação das informações ao eSocial é exclusiva do empregador.

§ 2º - A prestação de informações indevidas, incorretas, inexatas ou falsas, bem como a omissão de informações ou dados, acarretará as sanções previstas em Lei.

§ 3º - A emissão das certidões não elide a fiscalização ou a imposição de eventuais sanções pelo descumprimento das reservas legais da contratação de pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social ou da contratação de aprendizes.

Art. 3º - O sistema eletrônico de que trata o art. 1º atualizará periodicamente os dados constantes das certidões, nas quais constará a data a que se referem os respectivos dados.

CAPÍTULO II - DOS PARÂMETROS PARA O CÁLCULO DAS RESERVAS LEGAIS

Seção I - Dos parâmetros para cálculo da reserva legal para a contratação de pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social

Art. 4º - O cálculo da reserva legal para a contratação de pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social seguirá os seguintes parâmetros:

I - a alíquota considerará a soma dos empregados de todos os estabelecimentos da empresa no país e será aferida da seguinte forma:

- a) de 100 a 200 empregados, 2%;
- b) de 201 a 500 empregados, 3%;
- c) de 501 a 1000 empregados, 4%; e
- d) mais de 1000 empregados, 5%;

II - inclui-se na base de cálculo da reserva legal:

- a) os trabalhadores com a condição de pessoa com deficiência ou reabilitado da Previdência Social pertencentes ao quadro de empregados da empresa; e
- b) os empregados contratados sob a modalidade de contrato intermitente, previsto no art. 452-A da CLT;

III - exclui-se da base de cálculo da reserva legal:

- a) os aprendizes contratados diretamente pela empresa, com e sem deficiência; e
- b) os afastados por incapacidade permanente (aposentadoria por invalidez); e

IV - não serão considerados para fins de cumprimento da reserva legal os seguintes empregados:

- a) aprendizes, mesmo que na condição de pessoa com deficiência ou reabilitado da Previdência Social;
- b) afastados por incapacidade permanente (aposentadoria por invalidez); e
- c) contratados sob a modalidade de contrato intermitente.

Parágrafo único - s frações de unidade no cálculo da reserva legal darão lugar à contratação de mais um empregado com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

Seção II - Dos parâmetros para cálculo da reserva legal para a contratação de aprendizes

Art. 5º - O cálculo da reserva legal para a contratação de aprendizes seguirá os seguintes parâmetros:

I - será considerado o percentual mínimo de 5% e o percentual máximo de 15% do total de trabalhadores existentes no estabelecimento cujas funções demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de 18 anos, considerada a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO do Ministério do Trabalho e Emprego;

II - para o cálculo dos percentuais de que trata o inciso I, entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime jurídico previsto na CLT; e

III - ficam excluídos da base de cálculo da reserva legal para a contratação de aprendizes:

- a) as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior;
- b) as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do disposto no art. 62, inciso II, e parágrafo único, e no art. 224, § 2º, da CLT;
- c) os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;
- d) os aprendizes já contratados; e
- e) os afastados por incapacidade permanente (aposentadoria por invalidez).

Parágrafo único - As frações de unidade no cálculo da reserva legal darão lugar à obrigação de contratação de mais um aprendiz.

Art. 6º - A certidão de que trata o art. 1º, inciso II, comprova, para os efeitos dispostos no art. 51, § 3º, do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, o cumprimento da reserva legal da contratação de aprendizes.

CAPÍTULO III - DAS CERTIDÕES EMITIDAS POR FORÇA DE DECISÃO JUDICIAL OU POR EXISTÊNCIA DE TERMO DE COMPROMISSO FIRMADO EM PROCEDIMENTO ESPECIAL PARA AÇÃO FISCAL

Art. 7º - As certidões de que tratam o art. 1º não abrangem as situações em que:

I - por força de decisão judicial, houver parâmetros diferenciados daqueles dispostos nos art. 4º e art. 5º para os cálculos das reservas legais para a contratação de pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social ou para a contratação de aprendizes; ou

II - houver termo de compromisso firmado em procedimento especial para ação fiscal, nos termos do art. 627-A da CLT.

Parágrafo único - As certidões de que tratam os incisos I e II do caput:

I - não serão emitidas pelo sistema eletrônico de que trata o art. 1º, mas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, mediante solicitação, na forma disposta nos art. 8º a art. 12; e

II - considerarão as contratações de pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social e de aprendizes informadas pelo empregador ao eSocial, não havendo validação dessas informações pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Subseção I - Das certidões emitidas por força de decisão judicial

Art. 8º - A solicitação de emissão das certidões de cumprimento da reserva legal de contratação de pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social ou de contratação de aprendizes, quando houver parâmetros diferenciados daqueles dispostos nos art. 4º e 5º para os cálculos das reservas legais por força de decisão judicial, será encaminhada à Secretaria de Inspeção do Trabalho via Sistema Eletrônico de Informações - SEI/MTE, instruído por parecer de força executória emitido pela Advocacia-Geral da União.

Art. 9º - A certidão será emitida pela Secretaria de Inspeção do Trabalho ou pela autoridade máxima regional em matéria de Inspeção do Trabalho das unidades descentralizadas, a depender do caso, no prazo e forma descrito no respectivo parecer de força executória emitido pela Advocacia-Geral da União.

Subseção II - Das certidões emitidas por existência de termo de compromisso firmado em procedimento especial para ação fiscal

Art. 10 - A solicitação de emissão das certidões de cumprimento da reserva legal de contratação de pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social ou de contratação de aprendizes, em decorrência de existência de termo de compromisso firmado em procedimento especial para ação fiscal, conforme disposto no art. 627-A da CLT, será encaminhada à autoridade responsável pela assinatura do respectivo termo de compromisso, em processo SEI/MTE instruído com cópia do termo de compromisso.

§ 1º - Termos de ajustamento de conduta firmados com outros órgãos não afetam o conteúdo das certidões de que trata o caput.

§ 2º - A certidão de cumprimento da reserva legal de contratação de aprendizes em decorrência de existência de termo de compromisso será emitida apenas para o estabelecimento cujo termo de compromisso faz referência, salvo se o termo de compromisso abranja expressamente outros estabelecimentos da empresa.

Art. 11 - Recebida a solicitação, a autoridade responsável pela assinatura do termo de compromisso a encaminhará à autoridade máxima regional em matéria de Inspeção do Trabalho da unidade descentralizada na qual foi firmado o respectivo termo de compromisso.

Art. 12 - A certidão será emitida pela autoridade máxima regional em matéria de Inspeção do Trabalho de que trata o art. 11, no prazo de 15 dias, a contar do recebimento da solicitação.

§ 1º - A autoridade máxima regional em matéria de Inspeção do Trabalho dará ciência à Secretaria de Inspeção do Trabalho, via SEI/MTE, das certidões emitidas, imediatamente após a emissão.

§ 2º - Havendo a necessidade de saneamento da solicitação, o prazo de que trata o caput será contado a partir de seu efetivo saneamento.

§ 3º - Excepcionalmente, a Secretaria de Inspeção do Trabalho poderá emitir a certidão.

CAPÍTULO IV - DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13 - Os casos omissos serão dirimidos pelo Secretário de Inspeção do Trabalho.

Art. 14 - O art. 14, inciso II, alínea "g", da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 14 - (...)

(...)

II - (...)

g) informação de empregado com deficiência ou reabilitado, constatado em certificado de reabilitação ou laudo caracterizador de deficiência que comprove a condição de deficiência para fins de cumprimento da reserva legal prevista no art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;

(...) (NR)"

Art. 15 - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO