

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 025

27/03/2026

Sumário:

- **DADOS ECONÔMICOS - ABRIL/2026**
- **TABELA INSS - ABRIL/2026**
- **TABELA IRRF - ABRIL/2026**
- **ÍNDICES ECONÔMICOS - PERÍODO 02/2025 ATÉ 02/2026**
- **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO - A LIMITAÇÃO LEGAL DA EXPERIÊNCIA PRÉVIA E SEUS IMPACTOS**
- **ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO - PROTEÇÃO QUE VAI ALÉM DO TIPO DE CONTRATO**
- **ATIVIDADE DISPENSADA DO REGISTRO PREVIDENCIÁRIO OBRIGATÓRIO - DISPENSA DO PAGAMENTO DE MULTA PARA CONTAGEM RECÍPROCA DE TEMPO DE SERVIÇO**



DADOS ECONÔMICOS - ABRIL/2026

DADOS ECONÔMICOS	VALOR (R\$)
SALÁRIO MÍNIMO	1.621,00
SALÁRIO-FAMÍLIA (remuneração até R\$ 1.980,38)	67,54
Teto de Contribuição Previdenciária - Empregados	8.475,55
Salário-Maternidade - Limite de compensação na GPS - A partir de 01/02/25 (Lei nº 14.520/23)	46.366,19

Notas:

- A Portaria Interministerial nº 13, de 09/01/26, DOU de 12/01/26, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- O Decreto nº 12.797, de 23/12/25, DOU de 24/12/25, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/26.
- A Portaria Interministerial nº 6, de 10/01/25, DOU de 13/01/25, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- O Decreto nº 12.342, de 30/12/24, DOU de 31/12/24, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2025.
- A Portaria Interministerial nº 2, de 11/01/24, DOU de 12/01/24, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo INSS a partir de janeiro/2024 e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.

- O Decreto nº 11.864, de 27/12/23, DOU de 27/12/23, Edição Extra, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/24.
- A Medida Provisória nº 1.172, de 01/05/23, DOU de 01/05/23, Edição Extra, fixou em R\$ 1.320,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/05/23.
- A Portaria Interministerial nº 26, de 10/01/23, DOU de 11/01/23, do Ministério do Trabalho e Previdência, dispôs sobre o reajuste dos benefícios, a partir de janeiro/2023, pagos pelo INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- A Lei nº 14.520, de 09/01/23, DOU de 10/01/23, fixou o subsídio de Ministro do Supremo Tribunal Federal, para o período de 01/04/23 a 31/01/24 (Salário-Maternidade - Limite de compensação na GPS).
- A Medida Provisória nº 1.143, de 12/12/22, DOU de 12/12/22, edição extra, fixou em R\$ 1.302,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/23.



TABELA INSS - ABRIL/2026

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PROGRESSIVA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS
até 1.621,00	7,5%
de 1.621,01 até 2.902,84	9%
de 2.902,85 até 4.354,27	12 %
de 4.354,28 até 8.475,55	14%

Cálculo:

A alíquota deverá ser aplicada de forma progressiva por faixas de remuneração do empregado.

Exemplo: Se um determinado empregado ganha R\$ 2.000,00, calculando progressivamente temos:

$$1.621,00 \times 7,5\% = 121,58$$

$$2.000,00 - 1.621,00 = 379,00 \times 9\% = 34,11$$

Assim, $121,58 + 34,11 = \mathbf{R\$ 155,69}$, será o valor à ser descontado do empregado.

Nota: A alíquota deverá ser aplicada de forma progressiva por faixas de remuneração do empregado.

TABELA SIMPLIFICADA (CÁLCULO DIRETO)

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PROGRESSIVA	PARCELA A DEDUZIR (R\$)
até 1.621,00	7,5%	-
de 1.621,01 até 2.902,84	9%	24,31
de 2.902,85 até 4.354,27	12%	111,40
de 4.354,28 até 8.475,55	14%	198,49

Tomando o mesmo exemplo anterior. calculando sucessivamente temos:

$$(2.000,00 \times 9\%) - \mathbf{R\$ 24,31} = \mathbf{R\$ 155,69}$$

Nota: A terceira coluna (parcela a deduzir) foi calculada da seguinte forma:

$$\mathbf{R\$ 24,31} = [(9\% - 7,5\%) \times 1.621,00]$$

$$\mathbf{R\$ 111,40} = [(12\% - 9\%) \times \mathbf{R\$ 2.902,84}] + \mathbf{R\$ 24,31}$$

$$\mathbf{R\$ 198,49} = [(14\% - 12\%) \times 4.354,27] + \mathbf{R\$ 111,40}$$

Notas:

- A Portaria Interministerial nº 13, de 09/01/26, DOU de 12/01/26, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- O Decreto nº 12.797, de 23/12/25, DOU de 24/12/25, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/26.

- A Portaria Interministerial nº 6, de 10/01/25, DOU de 13/01/25, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- O Decreto nº 12.342, de 30/12/24, DOU de 31/12/24, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2025.
- A Portaria Interministerial nº 2, de 11/01/24, DOU de 12/01/24, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo INSS a partir de janeiro/2024 e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- O Decreto nº 11.864, de 27/12/23, DOU de 27/12/23, Edição Extra, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/24.
- A Medida Provisória nº 1.172, de 01/05/23, DOU de 01/05/23, Edição Extra, fixou em R\$ 1.320,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/05/23.
- A Portaria Interministerial nº 26, de 10/01/23, DOU de 11/01/23, do Ministério do Trabalho e Previdência, dispôs sobre o reajuste dos benefícios, a partir de janeiro/2023, pagos pelo INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- A Medida Provisória nº 1.143, de 12/12/22, DOU de 12/12/22, edição extra, fixou em R\$ 1.302,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/23.



TABELA IRRF - ABRIL/2026

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

DEDUÇÃO DA RENDA BRUTA:

- Dependentes = R\$ 189,59;
- INSS descontado;
- Pensão Alimentícia (judicial); e
- Contribuição paga à previdência privada.

Desconto simplificado mensal

Alternativamente, caso seja mais benéfico ao contribuinte, essas deduções poderão ser substituídas por desconto único, correspondente a 25% do valor máximo da faixa com alíquota zero da tabela progressiva mensal, equivalente ao valor de R\$ 528,00.

DISPENSA DE RETENÇÃO IGUAL OU INFERIOR A R\$ 10,00:	SÃO CONSIDERADOS DEPENDENTES:	NOTA:
De acordo com o art. 67, da Lei nº 9.430, de 27/12/96, DOU de 30/12/96 (RT 005/97), repetidas pelo Ato Declaratório (normativo) nº 15, de 19/02/97 (RT 016/97) e pela Instrução Normativa nº 85, de 30/12/96, DOU de 31/12/96, da Secretaria da Receita Federal, a partir de 01/01/97, fica dispensada a retenção do IRRF, cujo o valor seja inferior ou igual a R\$ 10,00.	<ul style="list-style-type: none"> • o cônjuge; • o companheiro ou a companheira, desde que haja vida em comum por mais de 5 anos, ou por período menor se da união resultou filho; • a filha, o filho, a enteada ou o enteado, até 21 anos, ou de qualquer idade quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho (até 24 anos, se estiverem cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau); • o menor pobre, até 21 anos, que o contribuinte crie e eduque e do qual detenha a guarda judicial; • o irmão, o neto ou o bisneto, sem arrimo dos pais, até 21 anos, desde que o contribuinte detenha a guarda judicial, ou de qualquer idade quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho (até 24 anos, se estiverem cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau); • os pais, os avós ou os bisavós, desde que não auferam rendimentos, tributáveis ou não, superiores ao limite de isenção mensal de R\$ 900,00; • o absolutamente incapaz, do qual o contribuinte seja tutor ou 	<ul style="list-style-type: none"> • Para fins de desconto do imposto na fonte, os beneficiários deverão informar à fonte pagadora os dependentes que serão utilizados na determinação da base de cálculo. No caso de dependentes comuns, a declaração deverá ser firmada por ambos os cônjuges. • É vedada a dedução concomitante de um mesmo dependente na determinação da base de cálculo de mais de um contribuinte, exceto nos casos de alteração na relação de dependência no ano-calendário. • O responsável pelo pagamento da pensão não poderá efetuar a dedução do valor correspondente a dependente, exceto na hipótese de mudança na relação de dependência no decorrer do ano-calendário. • No caso de filhos de pais separados, o contribuinte poderá considerar, como dependentes, os que ficarem sob sua guarda em cumprimento de decisão

	curador. Fds.: art. 37 da Instrução Normativa nº 25, de 29/04/96, DOU 02/05/96	judicial ou acordo homologado judicialmente. Fds.: art. 37 da Instrução Normativa nº 25, de 29/04/96, DOU 02/05/96
--	-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PLR - Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas

Valor do PLR anual (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do imposto (R\$)
De 0,00 a 7.640,80	zero	zero
De 7.640,81 a 9.922,28	7,5	573,06
De 9.922,29 a 13.167,00	15	1.317,23
De 13.167,01 a 16.380,38	22,5	2.304,76
Acima de 16.380,38	27,5	3.123,78

CÁLCULOS A PARTIR DE JANEIRO/2026

Com a publicação da Lei nº 15.270, de 26/11/25, DOU de 27/11/25 (RT 095/2025), o cálculo do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) sofrerá alterações a partir de janeiro de 2026, especialmente na forma de tributação da segunda faixa salarial. Entender essas mudanças é essencial para os profissionais de Recursos Humanos, pois impacta diretamente a folha de pagamento e os valores líquidos recebidos pelos colaboradores.

Uma nova estrutura de cálculo

A legislação definiu três faixas de rendimentos tributáveis para o cálculo mensal do IRPF a partir de 2026:

Faixa 1 – Rendimentos até R\$ 5.000,00: Isenção total

Nessa faixa, não há incidência de IRRF. Mesmo que o trabalhador tenha outros descontos obrigatórios, como INSS, se o rendimento tributável final estiver até esse limite, o imposto é zero.

Faixa 2 – Rendimentos entre R\$ 5.000,01 e R\$ 7.350,00: Aplicação de duplo cálculo

É nesta faixa que surge a novidade da lei. A empresa deve realizar duas operações:

1. Cálculo usual do IRRF: aplicando alíquota e dedução conforme tabela padrão.
2. Cálculo do desconto especial da Lei nº 15.270/2025.

O valor que será retido é o resultado do IRRF usual menos o desconto legal.

Faixa 3 – Rendimentos acima de R\$ 7.350,00: Cálculo tradicional mantido

Para salários acima desse limite, não há alteração. Aplica-se a tabela normal do IRRF sem a necessidade do cálculo de desconto adicional.

Como aplicar na folha de pagamento

A principal mudança encontra-se na 2ª faixa, exigindo que o RH execute duas etapas obrigatórias:

- cálculo tradicional do IRRF;
- cálculo do desconto legal;
- subtração entre eles.

Esse processo requer atenção para evitar retenções incorretas, que podem gerar passivos trabalhistas ou divergências com o colaborador.

Exemplo Prático – Aplicação das regras para um salário de R\$ 6.200,00

Para facilitar a compreensão, vejamos o exemplo fornecido, simulado conforme a nova legislação.

Dados do colaborador:

- Salário bruto: R\$ 6.200,00
- INSS: R\$ 677,59

- Dependentes: nenhum

Etapa 1 – Cálculo do Rendimento Tributável

Salário – INSS = Rendimento Tributável

$$6.200,00 - 677,59 = 5.522,41$$

Etapa 2 – Cálculo tradicional do IRRF

Fórmula:

(Rendimento Tributável × Alíquota) – Dedução

$$(5.522,41 \times 27,5\%) - 908,73 = \mathbf{609,93}$$

Etapa 3 – Cálculo do Desconto Especial (Lei 15.270/2025)

Fórmula:

978,62 – (0,133145 × Rendimentos Tributáveis)

$$978,62 - (0,133145 \times 6.200,00) = \mathbf{153,12}$$

Etapa 4 – Cálculo final do IRRF a reter

IRRF Final = IRRF Tradicional – Desconto

$$609,93 - 153,12 = \mathbf{R\$ 456,81}$$

Esse será o valor retido na fonte.

Notas:

- A Lei nº 15.270, de 26/11/25, DOU de 27/11/25, alterou a Lei nº 9.250, de 26/12/95, DOU de 27/12/95, e a Lei nº 9.249, de 26/12/95, para instituir a redução do imposto sobre a renda devido nas bases de cálculo mensal e anual e a tributação mínima para as pessoas físicas que auferem altas rendas; e deu outras providências. A referida Lei reajusta a tabela do Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF), elevando a faixa de isenção para R\$ 5.000,00 mensais. A medida também cria um sistema de descontos progressivos para contribuintes com rendimentos de até R\$ 7.350,00 por mês.
- A Medida Provisória nº 1.294, de 11/04/25, DOU de 14/04/25 (RT 030/2025), 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, com vigência a partir de maio/2025, refere-se apenas a primeira faixa da tabela e consequentemente os valores das deduções.
- A Instrução Normativa nº 2.174, de 14/02/24, DOU de 16/02/24, da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, alterou as tabelas progressivas constantes dos Anexos II a IV e VII da Instrução Normativa nº 1.500, de 29/10/14, que dispõe sobre normas gerais de tributação relativas ao Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas.
- A Instrução Normativa nº 2.141, de 22/05/23, DOU de 24/05/23 (RT 042/2023), da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, alterou a Instrução Normativa nº 1.500, de 29/10/14, DOU de 30/10/14, que dispôs sobre normas gerais de tributação relativas ao Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas, alterando a tabela do IRRF - PLR, com vigência a partir de maio/2023.
- A Medida Provisória nº 1.171, de 30/04/23, DOU de 30/04/23, Edição Extra, alterou a partir de 01/05/23, os valores da tabela mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física, bem como criou a opção do desconto mensal simplificado.



ÍNDICES ECONÔMICOS PERÍODO 02/2025 ATÉ 02/2026

PERÍODO MÊS/ANO	I B G E		F G V			FIPE/USP	DIEESE
	SELIC %	INPC %	IGP-M %	IGP %	IPC %	IPC %	ICV %
02/25	0,99	1,48	1,06	1,00	1,18	0,51	0,49
03/25	0,96	0,51	-0,34	-0,50	0,44	0,62	0,47
04/25	1,06	0,48	0,24	0,30	0,52	0,45	0,35

05/25	1,14	0,35	-0,49	-0,85	0,34	0,27	0,19
06/25	1,10	0,23	-1,67	-1,80	0,16	-0,08	0,14
07/25	1,28	0,21	-0,77	-0,07	0,37	0,28	0,54
08/25	1,16	-0,21	0,36	0,20	-0,44	0,04	-0,01
09/25	1,22	0,52	0,42	0,36	0,65	0,65	0,18
10/25	1,28	0,03	-0,36	-0,03	0,14	0,27	-0,03
11/25	1,05	0,03	0,27	0,01	0,28	0,20	-0,03
12/25	1,22	0,21	-0,01	0,10	0,28	0,32	0,01
01/26	1,16	0,39	0,41	0,20	0,59	0,21	1,30
02/26	1,00	0,56	-0,73	-0,84	-0,14	0,25	0,05



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO A LIMITAÇÃO LEGAL DA EXPERIÊNCIA PRÉVIA E SEUS IMPACTOS

Atuando como gestor de Recursos Humanos, é fundamental compreender e aplicar corretamente as normas legais que regem o processo de contratação. O Artigo 442-A da CLT estabelece uma diretriz importante: é proibido exigir mais de 6 meses de experiência prévia na mesma atividade para fins de contratação.

Essa regra tem um papel estratégico no mercado de trabalho, pois busca ampliar oportunidades, especialmente para jovens e profissionais em início de carreira, promovendo maior inclusão e equidade nos processos seletivos.

Limitação legal na exigência de experiência profissional

A legislação é clara ao determinar que a empresa não pode exigir formalmente experiência superior a 6 meses na mesma função.

Exemplo prático:

Uma empresa abre vaga para “Assistente Administrativo” e exige no anúncio “mínimo de 2 anos de experiência comprovada”. Essa exigência é ilegal, pois ultrapassa o limite previsto na CLT.

Por outro lado, a empresa pode avaliar o conhecimento do candidato por outros meios, como testes práticos ou entrevistas.

Objetivo da norma: Inclusão e acesso ao mercado de trabalho

A finalidade principal da norma é reduzir barreiras de entrada, especialmente para:

- Jovens em busca do primeiro emprego
- Recém-formados
- Profissionais em transição de carreira

Ao limitar a exigência formal de experiência, a lei promove maior competitividade e diversidade no ambiente organizacional.

Exemplo prático:

Um recém-formado em Administração, sem experiência formal, pode participar de processos seletivos e demonstrar suas competências por meio de projetos acadêmicos, estágios ou testes práticos.

Aplicação da regra no setor público (Regime CLT)

A regra também se aplica a empresas públicas e sociedades de economia mista que contratam sob o regime da CLT.

Isso significa que tais entidades devem respeitar o limite legal ao estruturar seus editais e processos seletivos.

Exemplo prático:

Uma empresa pública que publica edital exigindo “mínimo de 1 ano de experiência comprovada” para função operacional estará em desacordo com a legislação trabalhista.

Recrutamento baseado em competências: Uma nova abordagem

Diante da limitação legal, o RH moderno adota o modelo de seleção por competências, que avalia:

- Conhecimentos técnicos
- Habilidades práticas
- Atitudes e comportamentos

Esse modelo é mais eficaz do que analisar apenas o tempo de experiência.

Exemplo prático:

Para uma vaga de atendimento ao cliente, o recrutador pode simular situações reais e avaliar como o candidato reage, em vez de exigir anos de experiência.

Preferência por experiência x exigência formal

A legislação não impede que a empresa valorize candidatos mais experientes, mas proíbe que isso seja uma exigência formal no processo seletivo.

Importante:

- Preferir
- Exigir formalmente

Exemplo prático:

Durante a seleção, o recrutador pode optar por um candidato com mais experiência, desde que não tenha excluído previamente outros candidatos com base em exigência ilegal.

Evitar práticas discriminatórias no recrutamento

A exigência de experiência não pode ser utilizada como mecanismo indireto de discriminação.

Critérios como idade, gênero ou origem não podem ser mascarados sob exigências indevidas.

Exemplo prático:

Exigir “muita experiência” para afastar candidatos jovens pode caracterizar prática discriminatória, passível de questionamento jurídico.

Boas práticas para um processo seletivo eficiente e legal

Para garantir conformidade legal e nos resultados, o RH deve adotar práticas estruturadas:

1. Definição de critérios objetivos: Descrever claramente as competências necessárias para a vaga.
2. Entrevistas por competências: Utilizar metodologias como STAR (Situação, Tarefa, Ação e Resultado) para avaliar o candidato.
3. Testes práticos: Aplicar avaliações técnicas compatíveis com a função.
4. Foco na experiência do candidato (Candidate Experience): Manter comunicação clara, feedbacks e um processo seletivo transparente.

Exemplo prático:

Um processo seletivo bem estruturado inclui:

- Divulgação clara da vaga
- Etapas definidas
- Retorno ao candidato, mesmo quando não aprovado

Equilíbrio entre legalidade e estratégia de RH

A limitação imposta pelo Artigo 442-A da CLT não deve ser vista como um obstáculo, mas como uma oportunidade para modernizar os processos de recrutamento.

Ao focar em competências e potencial, as empresas:

- Reduzem riscos jurídicos
- Ampliam o acesso a talentos
- Promovem diversidade
- Aumentam a eficiência das contratações

O papel do RH, portanto, é atuar de forma estratégica, garantindo conformidade legal e, ao mesmo tempo, selecionando profissionais alinhados às necessidades organizacionais.



ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO PROTEÇÃO QUE VAI ALÉM DO TIPO DE CONTRATO

No âmbito da gestão de recursos humanos, compreender a estabilidade provisória no emprego é essencial para evitar passivos trabalhistas e garantir práticas justas. Mesmo em contratos de experiência ou por prazo determinado, a legislação brasileira assegura direitos importantes ao trabalhador, especialmente em situações como gestação e acidente de trabalho.

A base legal está na Constituição Federal (ADCT, Art. 10, II, “b”) e no entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que priorizam a proteção à maternidade e à saúde do trabalhador.

Gravidez durante o contrato: Direito garantido mesmo na experiência

A estabilidade da gestante é assegurada desde a concepção até cinco meses após o parto, independentemente do tipo de contrato. A Súmula 244 do TST consolidou o entendimento de que a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória mesmo durante contrato de experiência.

Exemplo prático:

Uma colaboradora é contratada por 90 dias em regime de experiência e descobre que está grávida no segundo mês. Ainda que o contrato tenha prazo para terminar, a empresa não poderá dispensá-la sem justa causa. Caso isso ocorra, será obrigada a reintegrá-la ou indenizar todo o período de estabilidade.

Acidente de trabalho: Estabilidade também se aplica ao contrato temporário

O trabalhador que sofre acidente de trabalho e precisa se afastar, recebendo auxílio-doença acidentário (B91), adquire estabilidade de 12 meses após o retorno, mesmo que esteja em contrato por prazo determinado.

Exemplo prático:

Um funcionário contratado por 6 meses sofre um acidente no terceiro mês e fica afastado pelo INSS. Ao retornar, ele terá direito à estabilidade de 12 meses, ainda que o contrato inicial já tivesse previsão de término.

Término do contrato não afasta a estabilidade

Mesmo que o contrato de experiência tenha uma data previamente definida para encerramento, a estabilidade provisória prevalece sobre esse prazo.

Exemplo prático:

Uma gestante é desligada exatamente no último dia do contrato de experiência. Posteriormente, comprova que já estava grávida na data da rescisão. Nesse caso, a empresa deverá indenizar todo o período de estabilidade, pois o direito se sobrepõe ao prazo contratual.

CIPA em Contratos de Experiência: Entendimento ainda em discussão

No caso da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), há controvérsias quanto à aplicação da estabilidade para candidatos eleitos durante contratos de experiência. A tendência da jurisprudência é não reconhecer automaticamente essa estabilidade, salvo em situações de dispensa discriminatória.

Exemplo prático:

Um colaborador em contrato de experiência se candidata à CIPA e não é efetivado ao final do contrato. Em regra, não há garantia de estabilidade. Porém, se ficar comprovado que a dispensa ocorreu por motivo discriminatório relacionado à candidatura, poderá haver reconhecimento judicial do direito.

Desconhecimento da gravidez não afasta o direito

A empresa não pode alegar desconhecimento da gravidez para se eximir da responsabilidade. O direito à estabilidade independe da ciência do empregador.

Exemplo prático:

A colaboradora é desligada e, dias depois, apresenta exame comprovando que já estava grávida no momento da dispensa. Mesmo sem saber, a empresa deverá pagar indenização correspondente ao período de estabilidade.

A proteção ao trabalhador prevalece sobre o contrato

A estabilidade provisória, especialmente nos casos de gestação e acidente de trabalho, tem natureza constitucional e se sobrepõe ao tipo de contrato firmado entre as partes. Para o gestor de recursos humanos, isso exige atenção redobrada nos processos de admissão, acompanhamento e desligamento.

Adotar práticas preventivas, como análise criteriosa antes da rescisão e orientação jurídica adequada, é fundamental para evitar prejuízos financeiros e preservar a imagem da organização.

Em síntese, o contrato de experiência não anula direitos fundamentais — e a proteção à vida, à maternidade e à saúde do trabalhador sempre prevalecerá.



**ATIVIDADE DISPENSADA DO REGISTRO PREVIDENCIÁRIO
OBRIGATÓRIO - DISPENSA DO PAGAMENTO DE MULTA PARA
CONTAGEM RECÍPROCA DE TEMPO DE SERVIÇO**

A Lei nº 15.363, de 26/03/26, DOU de 27/03/26, alterou o art. 45-A da Lei nº 8.212 e o art. 96 da Lei nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, para dispensar do pagamento de multa para contagem recíproca de tempo de serviço o segurado que tenha exercido atividade dispensada do registro previdenciário obrigatório. Na íntegra:

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - O art. 45-A da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte § 4º:

"Art. 45-A - (...)

(...)

§ 4º - A multa a que se refere o § 2º deste artigo não se aplica ao tempo de atividade rural exercido pelos segurados referidos na alínea "a" do inciso I ou no inciso VII do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, em período anterior à obrigatoriedade de filiação à Previdência Social." (NR)

Art. 2º - O art. 96 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte § 2º, numerando-se o atual parágrafo único como § 1º:

"Art. 96 - (...)

(...)

§ 1º - (...)

§ 2º - A multa a que se refere o inciso IV deste artigo não se aplica ao tempo de serviço anterior à obrigatoriedade de filiação à Previdência Social." (NR)

Art. 3º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 26 de março de 2026; 205º da Independência e 138º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Dario Carnevalli Durigan
Simone Nassar Tebet
Wolney Queiroz Maciel