

3 pontos de atenção no RH com o aumento do salário mínimo!

O novo aumento do salário mínimo começou a valer a partir de fevereiro de 2020, passando de R\$ 998,00 para R\$ 1.045,00 — representando um acréscimo de 4,7%. Essa é a primeira vez que ele ultrapassa os mil reais desde a criação do Plano Real, em 1994, que iniciou com R\$ 70,00. Esse reajuste requer atenção por parte do RH de qualquer empresa e vamos mostrar o porquê.

O [aumento do salário mínimo](#) influencia na remuneração de cada colaborador da empresa, assim como requer a revisão da gestão de benefícios, do salário base e pró-labore e das mudanças no eSocial. Por conta disso, é fundamental preparar a equipe dos Recursos Humanos para as novas alterações.

O seu setor está ciente dessas mudanças e preparado para colocá-las em prática? Continue conosco e saiba os 3 principais pontos a serem observados nas tarefas do dia a dia do RH com o aumento do salário mínimo.

1. Alterações do salário-base e pró-labore

Com essas atualizações, a remuneração dos colaboradores que recebem de acordo com o salário mínimo deve ser ajustada para atender ao novo valor estipulado. Enquanto os trabalhadores que são remunerados sem nenhum vínculo com o salário mínimo podem ter um acréscimo estabelecido em acordos coletivos.

Já o pró-labore, que é o valor recebido pelos sócios que trabalham na empresa, normalmente não tem relação com o salário-base, sendo definido no contrato social da empresa. No entanto, é costume que ele acompanhe as alterações de remuneração que ocorrem entre os demais colaboradores que, por sua vez, acompanha o mínimo.

2. Atenção aos benefícios e eSocial

No início de cada ano, além de o salário mínimo aumentar, o valor de bens e serviços é reajustado. Por isso, os [benefícios pagos aos colaboradores](#) também devem seguir essa tendência. A porcentagem pode ser referente ao novo salário-base, estar de acordo com o reajuste de preços dos serviços ou seguir a inflação.

Ademais, tanto os benefícios quanto os pagamentos previstos em lei devem ser alterados pelo [eSocial](#). Dentre eles, podemos citar:

- folha de pagamento;
- previdência social;
- depósito de PIS/PASEP;
- seguro desemprego, entre outros.

3. Preparação da equipe

Tendo em vista a importância do assunto, toda a equipe de RH deve estar atenta a essas mudanças, seja para alterar corretamente no sistema ou para atualizar e informar adequadamente todos os colaboradores da empresa. Além disso, os acordos coletivos e individuais, assim como determinações da gerência, devem ser compartilhados entre todos.

Desse modo, as melhores formas de divulgar as mudanças para um grande número de pessoas são por meio de [palestras corporativas](#), e-mails, panfletos, cartazes ou até mesmo mensagens para o celular de cada colaborador — apesar de esse último não ser muito indicado no meio profissional e, por isso, deve

ser evitado ao máximo.

É necessário estar atento também aos prazos de adequação do sistema. Foi estipulado pelo Governo Federal que o aumento do salário mínimo seja aplicado até o primeiro dia útil de fevereiro. Com isso, as empresas têm, em média, um mês, desde o início do ano, para realizar todas as alterações necessárias no sistema.

E então, você já sabia sobre todas essas mudanças que acompanham o aumento do salário mínimo? Continue por dentro das novidades em nossa [página do Facebook](#).