

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

1994

Trabalhista Previdência Social FGTS Imposto de Renda - PF Segurança e Saúde do Trabalhador Legislação Recursos Humanos Departamento Pessoal Salários Dados Econômicos	Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br O que acompanha na assinatura ? • informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras); • CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado; • consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite); • acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes); • notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail; • requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista; • descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
---	---

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade intelectual da Sato Consultoria. É destinado somente para uso pessoal e não-comercial, que fica proibido de modificar, copiar, distribuir, transmitir, exibir, executar, reproduzir, publicar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito da proprietária.

SELEÇÃO CIENTÍFICA DE PESSOAL

Uma má seleção de pessoal, promovida em bases empíricas, significa comprometer economicamente a empresa. A curto prazo, provoca um índice de produtividade muito baixo e também provoca uma rotatividade (turnover) muito grande, pelo que significa prejuízo para a empresa. A longo prazo, comprometerá o padrão de Recursos Humanos na empresa, pelo que é contrário as Normas ISO 9000.

Via de regra, uma boa seleção de pessoal, está fundada em colocar o indivíduo certo na função certa.

Somente a Seleção Científica de Pessoal é capaz de proporcionar adequadamente uma boa seleção, avaliando e medindo as qualidades humanas.

Basicamente o indivíduo se difere pela sua aptidão, habilidade, inteligência, personalidade, liderança e aspectos físicos, chamados de "diferenças individuais".

Avaliar e medir as diferenças individuais, requer o uso de uma metodologia científica, que servirá para conduzir o profissional no seu posto de trabalho.

Assim, para conduzir uma Seleção Científica de Pessoal, basicamente o profissional de Recursos Humanos, deverá utilizar dos seguintes recursos técnicos existentes, pouco praticado pelas empresas nacionais.

* Entrevista de Seleção:

Como fase inicial do processo seletivo de pessoal, a entrevista é fundamental para conhecer o indivíduo.

Como técnica científica, observar os seguintes tópicos a seguir:

a) Mecanismo de Defesa:

O candidato está a procura de satisfazer as suas necessidades, logo, procura formar uma cadeia de forças de "auto-proteção" (defesa de suas fraquezas). O seu objetivo é vender a batalha da entrevista. O candidato sente seu "eu" ameaçado pelo entrevistador, que lhe afigura como um investigador de sua vida privada. Seu mecanismo de defesa é manipular as informações sobre si mesmo, simulando um personagem que ele não é (tende falsificar as informações). Também a sua memória tende a "esquecer" fatos desagradáveis, ou modificar e distorcer inconscientemente situações passadas, tornando-as mais agradáveis e mais próprias à imagem do "eu". É por isso que deve ser norma desenvolver uma entrevista só após ter criado o ambiente favorável. A cordialidade e sinceridade do entrevistador poderá obter a confiança do candidato. O "quebra-gelo" através da Dinâmica de Grupo, é também utilizado como técnica. Uma vez obtido o ambiente favorável, deve ser mantido durante todo o decorrer da entrevista.

b) Formulação de Perguntas:

A pergunta é a principal ferramenta do entrevistador e requer anos de prática para ser perfeitamente executada (requer técnica, perfeição e treinamento), o entrevistador deve ser claramente o seu objetivo para perguntar, deve ter amplo vocabulário e saber usar as palavras em precisão. Antes de perguntar é preciso saber o quê e até onde se deseja medir. A linguagem do entrevistador deve estar à altura do candidato (não usar linguagem técnica para o homem comum ou linguagem simples para um candidato nível superior).

c) O Controle da Entrevista:

Embora deva ser espontânea, deve-se ter algum controle para evitar que o candidato fale livre e caoticamente desperdiçando tempo.

* c) A entrevista dirigida é o termo médio das duas, e evita os excessos das mesmas; segue esquemas mas permite ao candidato grande mobilidade e liberdade de expressão. O tempo na entrevista é um dos fatores a controlar. Deve-se consultar o relógio discretamente. Alguns estudos de tempo de entrevista mostraram que:

- 100 minutos, são necessários para uma entrevista psicológica com candidatos complexos, como por exemplo: Gerentes, Diretores, etc;
- 30 minutos, são necessários para uma entrevista de casos simples (candidatos de nível médio);
- 5 minutos, são necessários para uma entrevista preliminar ou de triagem.

Durante a entrevista recebemos basicamente dois tipos de informação: descritivas e valorativas. As primeiras geralmente são digressões ou "estórias". As valorativas permitem penetrar no passado do candidato (experiência de chefia, maturidade emocional, sua prática no grupo).

d) Como preparar uma entrevista:

- obtenha a descrição e análise da função para o qual vai selecionar;
- observe problemas dessa função (turnover, organização, tipo de supervisão, disciplina, e outras variáveis);
- prepare um esquema de desenvolvimento (tempo por assunto);
- elabore perguntas analíticas e descritivas (não pergunta tipo "sim/não");
- mantenha a entrevista sob controle: não permita divagações do candidato nem fale (você) mais de 10% do tempo.

e) Roteiro de entrevista:

- Histórico profissional - 40% do tempo:
Avalie por ordem cronológica a história profissional do candidato, observando: progresso nos conhecimentos, habilidades, gostos, a - versões e fracassos.
- Histórico educacional - 20% do tempo:
Avalie por ordem cronológica a formação cultural e o treinamento, observando orientação vocacional, matérias preferidas, tipo de vida social na escola, atividades extra-curriculares.
- Histórico familiar - 20% do tempo:
Avalie os antecedentes familiares, temperamento e caráter dos pais, status sócio-econômico, tipo de educação recebida. Avalie como passou a infância, adolescência e juventude.
- Ajustamento social atual - 20% do tempo:
Avalie o homem em face a sua família, à sociedade e a determinados grupos sociais, políticos e religiosos. Determinar sua classe social, estabilidade econômica e atividades associativas.

* Exame Médico Admissional:

O Exame Médico Admissional não pode ser um simples exame de sanidade / física, que apenas mostra o estado sadio no momento da admissão. O respectivo exame deve passar em mãos de profissionais de Medicina do Trabalho (Médicos do Trabalho), que de posse com a Descrição do Cargo, indicará os exames especializados e genéricos, para adequar as necessidades físicas e ergonômicas para o seu desempenho normal de suas funções.

* Pesquisa de Antecedentes:

As pesquisas podem ser: Criminal; Social; e Profissional.

a) Criminal:

Principalmente em funções de confiança e financeiro, não seria confortável, ter um colega de trabalho que tenha alguma passagem nos arquivos criminais. É prudente que a empresa, antes mesmo de contratar o profissional, faça uma pesquisa de antecedentes criminais junto a órgãos de segurança pública.

b) Social:

A qualidade social de um profissional, reflete muito no seu desempenho profissional. Não necessariamente refletindo ao nosso ponto de vista, mas alguns profissionais acham que:

- se um profissional é separado da mulher, não serve para trabalhar como Gerente de Recursos Humanos, porque, se não conseguiu harmonizar o conflito do casal, como poderia harmonizar a relação Capital e Trabalho ?
- se um profissional tem o seu nome no cadastro do "SPC", como poderia trabalhar numa função de confiança, principalmente no setor financeiro ?
- se um profissional não consegue ter um bom convívio com os seus colegas e parentes, como poderia manter um bom relacionamento com os seus subordinados ?

Portanto, a pesquisa social se torna importante para decisão no processo de Seleção Científica de Pessoal.

c) Profissional:

A fidedignidade das Cartas de Referências são totalmente inexpressivas, dada em função de como ela é elaborada atualmente. São compradas; exigidas por Convenção Coletiva/Acordo Coletivo; e quase nenhum empregador está disposto a prejudicar o futuro do seu ex-funcionário, sejam em função da responsabilidade social, como também de pressão e de ameaça.

A Pesquisa Profissional, atualmente praticadas por empresas, é realizada "in loco", utilizando entrevistadores hábeis e experientes. Além de informações pessoais do candidato, procura-se pesquisar motivos de saída do trabalho; desempenho profissional; relacionamento com superiores e colegas de trabalho; conduta disciplinar; e outros.

* Testes de Diferenças Individuais:

Para medir e avaliar as Diferenças Individuais, o profissional pode recorrer a Psicologia, Sociologia, Astrologia, Grafologia, Numerologia, e até Parapsicologia.

Sem entrar em mérito de sua eficiência, todas são capazes de orientar as aptidões, habilidades, personalidades, estilos de liderança, inteligências, etc.

A prática da Seleção Científica de Pessoal, não só visa colocar o indivíduo certo na função certa, como também, dá maior garantia do êxito para os posteriores cursos de treinamento, porque o indivíduo verdadeiramente qualificado poderá, através dos referidos cursos de treinamento, atingir, em menor tempo, o mais alto grau de capacidade profissional.

INSS - REDUÇÃO NO PRAZO DE RECOLHIMENTO E O NOVO SALÁRIO MÍNIMO

De acordo com a Medida Provisória nº 598, de 31/08/94, DOU de 01/09/94, a partir do mês de competência setembro/94, a GRPS (empregador/empregados) deverá ser recolhida até o dia 2 do mês seguinte ao de competência, sendo prorrogado para o primeiro dia útil seguinte se recair em dia em que não haja expediente bancário. A mesma MP alterou o Salário Mínimo de R\$ 64,79 para R\$ 70,00 mensais, já a partir de 01/09/94. Veja a seguir 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 partir de 01/09/94, o salário mínimo fica fixado em R\$ 70,00 mensais, R\$ 2,33 diários e R\$ 0,32 horários.

§ Único - O Poder Executivo encaminhará ao Congresso Nacional projeto de lei dispondo sobre a política nacional do salário mínimo, bem assim sobre novas medidas necessárias à compatibilização da mesma com o equilíbrio das contas públicas, especialmente na área da Previdência Social.

Art. 2º - O art. 30 da Lei nº 8.212, de 24/07/91, com a redação dada pela Lei nº 8.620, de 05/01/93, passa a vigorar com seguinte redação:

" Art. 30 - ...

I - ...

b) recolher o produto arrecadado na forma da alínea anterior, assim como as contribuições a seu cargo incidentes sobre as remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, inclusive adiantamentos, aos segurados em empregos, empresários, trabalhadores avulsos e autônomos a seu serviço, no dia 2 do mês seguinte ao de competência, prorrogado o prazo para o 1º dia útil subsequente se o vencimento cair em dia em que não haja expediente bancário;

...

III - o adquirente, o consignatário ou a cooperativa são obrigados a recolher a contribuição de que trata o art. 25, até o dia 2 do mês subsequente ao da operação de venda ou consignação da produção, na forma estabelecida em regulamento.

...

Art. 3º - Os arts. 106, com redação dada pelas Leis nºs 8.861, de 25/03/94, e 8.870, de 15/04/94, e 143 da Lei nº 8.213, de 24/07/91, passam a vigorar com as seguintes alterações:

" 106 - Para comprovação do exercício de atividade rural será obrigatória, a partir de 16/04/94, a apresentação da Carteira de Identificação e Contribuição - CIC referida no § 3º do art. 12 da Lei nº 8.212, de 24/07/91.

§ Único - A comprovação do exercício de atividade rural referente a período anterior a 16/04/94, observado o disposto no § 3º do art. 55 desta Lei, far-se-á alternativamente através de:

...

III - declaração do sindicato de trabalhadores rurais, desde que homologada pelo INSS;

IV - comprovante de cadastro do INCRA, no caso de produtores em regime de economia familiar;

V - bloco de notas do produtor rural. "

" 143 - O trabalhador rural ora enquadrado como segurado obrigatório no Regime Geral da Previdência Social, na forma da alínea "a" do inciso I, ou do inciso IV ou VII do art. 11 desta Lei, pode requerer aposentadoria por idade, no valor de 1 salário mínimo, durante 15 anos, contados a partir da data de vigência desta Lei, desde que comprove o exercício de atividade rural, ainda que descontínua, no período imediatamente anterior ao requerimento do benefício, em número de meses idêntico à carência do referido benefício. "

Art. 4º - Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação. "

PERGUNTAS & RESPOSTAS

O Contribuinte Individual (Autônomo, Sócio, etc), aposentado, poderá deixar de fazer suas contribuições desde abril/94, em virtude da extinção do pecúlio previsto na Lei nº 8.870, de 15/04/94 ?

Resp.: A referida Lei, realmente extinguiu o pecúlio para os seus segurados da Previdência Social (o contribuinte individual também é segurado). Porém o assunto é ainda bastante polêmico, pois a mais recente Orientação Normativa nº 1, de 27/06/94 (veja RT nº 053/94), no seu item 4, subitem 4.2, limitou a isenção "exclusivamente" na condição de segurado empregado, doméstico ou avulso. Portanto, não foi estendido ao Contribuinte Individual.

Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).