

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 049

19/06/00

RECRUTAMENTO DE PESSOAL



O rápido e eficiente crescimento da industrialização, frente as novas exigências de qualidade e produtividade, impostas pelo Governo brasileiro a partir de 1990, o setor de recrutamento e seleção de pessoal ganhou um destaque de importância dentro da administração, vez que, cada vez mais a empresa dependerá do material humano.

Por outro lado, frente ao desafio, do recrutamento e seleção de pessoal é exigido maior eficiência, pois sua função é colocar o “homem certo no lugar certo”, e também, devemos considerar que uma vaga não preenchida é sinônimo de prejuízo para empresa.

Assim, nos dias atuais, as atividades do setor de recrutamento e seleção de pessoal tornou-se de vital importância na empresa, e quem não acreditar, evidentemente será candidato ao insucesso.

DIFERENÇA ENTRE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

É necessário diferenciar o recrutamento da seleção. O recrutamento é o conjunto de atividades que trata dos estudos e contatos com o mercado de trabalho, assim como a primeira convocação dos candidatos.

O recrutamento pode ser de caráter eventual ou permanente. É eventual quando feito exclusivamente para atender a uma necessidade isolada, isto é, para preenchimento momentâneo de vagas criadas pela demissão ou afastamento de empregados. É normalmente realizado pelos avisos de portaria, pelos jornais, por meio de funcionários da própria empresa, etc.

É permanente quando em decorrência do crescimento da empresa, ampliação das atividades, criação de novos serviços ou evasão de empregados, a admissão é regular e contínua.

ETAPAS PARA RECRUTAMENTO

- requisição pelo setor de trabalho;
- descrição e análise do cargo;
- recursos de recrutamento;
- triagem; e,
- encaminhamento para seleção de pessoal.

RECURSOS DE RECRUTAMENTO

O recrutamento de pessoal, tem basicamente dois tipos:

- o recrutamento interno; e
- o recrutamento externo.

Possuem fontes específicos quando da utilização de cada um desses tipos.

RECRUTAMENTO INTERNO:

- Aproveitamento de funcionários já existentes, na base da verificação de sua experiência profissional, conhecimentos especiais, aptidões, adaptabilidade, personalidade e mérito. Representa incentivo ao pessoal existente, melhor aproveitamento da mão-de-obra e redução nos custos do recrutamento;
- Através de próprios funcionários mediante avisos na portaria, comunicados ou contatos pessoais, indicam-se as vagas existentes ou é solicitado o encaminhamento de prováveis candidatos. Algumas empresas, para incentivá-los, fazem premiação por indicação feita.

RECRUTAMENTO EXTERNO:

ANÚNCIOS:

O anúncio em jornais, revistas, periódicos profissionais, etc, é um dos meios mais práticos, rápidos e mais usados para atrair candidatos, apesar de seu custo.

O aspecto mais importante do anúncio é que ele só deve conter informações essenciais, a fim de que possa realmente atrair os candidatos mais desejáveis.

A redação do anúncio, porém, deve obedecer a certos critérios de formas, conteúdo e objetividade.

Quando o anúncio contém informações incompletas ou ofertas sedutoras, porém irreais, pode atuar exatamente no sentido contrário, isto é, afastar os verdadeiros candidatos e atrair apenas pessoas desocupadas ou profissionais curiosos apenas.

Praticamente, os anúncios são classificados em dois tipos:

- aberto; e
- fechado.

No anúncio aberto, inclui-se o nome da empresa, o endereço e em alguns casos, até o telefone, além das informações essenciais referentes ao emprego.

No anúncio fechado, inclui-se apenas o número da Caixa Postal e as informações sobre o emprego.

O anúncio aberto, embora algumas opiniões contrárias, é o que atrai mais candidatos, inclusive, candidatos mais desejáveis.

O anúncio fechado, de mais baixo rendimento, é utilizado quando há particular interesse em manter certas reservas por parte da empresa a respeito da admissão de novos empregados ou de qualquer outros motivos, inclusive os que preferem às intenções veladas de "pirataria".

Os elementos essenciais de um anúncio são os seguintes, variando porém de acordo com o tipo:

- nome da empresa;
- local e horário da inscrição;
- atribuições do cargo;
- conhecimentos, experiências e qualificações;
- nível de escolaridade;
- idade, sexo, estado civil;
- condições de trabalho, salário e vantagens;
- documentos e certificados exigidos.

Além destes, podem ser utilizadas várias outras informações, à critério de cada empresa e segundo as necessidades internas.

ANÚNCIOS EM RADIO E TV:

Esta modalidade de anúncio, é o mais oneroso já existente em termos de custo de publicidade, porém é uma das mais vantajosas, se compararmos em termos de retorno, quando bem utilizado, é claro.

Entre programações de rádios e Tvs, são dirigidos para cada classe social e tipos de níveis de educação cultural.

Portanto, se o anúncio objetiva recrutar pessoal de nível operacional e cargos desqualificados, deve-se procurar programações em rádios e Tvs do tipo: jogos esportivos (futebol), programas sertanejos, noticiário criminal, etc.

Já para o anúncio de recrutamento de cargos mais elevados, digamos a nível gerencial, especificamente na área administrativa e econômica, procura-se programações de noticiário econômico, assuntos empresariais, políticos, etc.

ANÚNCIOS EM COLETIVOS:

Esta modalidade de recrutamento é menos oneroso, se compararmos com as anteriores, além de vantajoso quando deseja-se contratar empregados da região desejada, por exemplo: se a empresa deseja contratar empregados nas imediações da empresa e dentro do próprio município, então procura-se anunciar no coletivo de linha "Circular", pois este, genericamente, transporta pessoas das imediações. Caso desejar recrutar candidatos entre um determinado local da cidade, procura-se então, verificar o coletivo que faz o respectivo trajeto. É o local de maior concentração de trabalhadores, principalmente de níveis desqualificados e semi-qualificados, pois dela depende para ir e voltar do trabalho.

E um recurso pouco explorado entre as empresas, porém vale a pena tentar.

CARTAZES E OUT-DOORS:

É um dos antigos métodos para se recrutar. Quase parecido com o anúncio de jornal ou de revista. É elaborado com mensagens claras, objetivas e criativas, para chamar atenção dos candidatos.

Como técnica de elaboração de cartazes e out-doors, procura-se escrever em letras de cor clara, quando o fundo for de cor escura, e escritas de cor escura, quando o fundo for de cor clara.

Normalmente, são expostos em locais de grande circulação e concentração de pessoas, tais como: estabelecimentos comerciais, entradas de estações de trens e metrô, rodoviária, praças públicas, entrada de fábrica, principais ruas da cidade, etc.

O efeito deste recurso é bastante compensador, porém bastante trabalhoso, no que tange a sua elaboração, divulgação e recolhimento dos cartazes espalhados em vários pontos estratégicos.

ESCOLAS:

As escolas (superiores, técnicos e profissionais) são excelentes fontes de recrutamento de candidatos semi-profissionais.

Nesses casos, o recrutamento é sempre feito de modo dirigido, por meio de convites, avisos, murais, orientando aos alunos quanto as condições do emprego.

ASSOCIAÇÕES:

As associações (profissionais, filantrópicas, assistenciais, etc), como por exemplo: APARH, Sesi, Sesc, Sindicatos, Serviços Sociais das Prefeituras, etc, normalmente estão aparelhadas para funcionar e atender as empresas, nesse sentido, e contando com uma vantagem que é a isenção de qualquer taxa de serviço.

AGÊNCIAS DE EMPREGO:

Agências de emprego prestam serviços particulares às empresas, servindo normalmente duas modalidades de colocação:

- mão-de-obra temporária; e/ou
- efetivos.

No primeiro caso, o candidato permanece no máximo 90 dias, na qualidade de “temporário” e após esse período poderá ser efetivado na empresa, sem nenhum ônus adicional. E no segundo caso, a agência de emprego somente executa serviços de colocação na empresa.

A Lei nº 6.019/74, no seu art. 2º, cita o seguinte:

“ Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. “

Portanto, a empresa não pode utilizar a mão-de-obra temporária para apenas colocar um indivíduo no quadro de pessoal para substituir aquele que foi desligado. Ela só pode ser utilizado quando a situação justifique a necessidade transitória ou acréscimo extraordinário de serviços, em ambas as situações, de caráter temporário.

As empresas que recorrem para utilização da mão-de-obra temporária, deverão se atentar para os critérios rigorosos na contratação dessa modalidade de serviços, pois a contratante é co-responsável pelo pagamento de todos os direitos trabalhistas do empregado temporário. Portanto, recomenda-se elaborar um cadastro de informações e uma rigorosa pesquisa, antes de contratar uma empresa de mão-de-obra temporária.

Normalmente, pede-se: registro da empresa nos órgãos legais, associações de classe, cadastro de empresas clientes, as 6 últimas guias de recolhimento do INSS, FGTS, IRRF, Contribuição Sindical e ISS.

INTERCÂMBIO ENTRE EMPRESAS:

Esta modalidade de recrutamento consiste em convidar várias empresas, normalmente da mesma atividade econômica ou empresas vizinhas, para estabelecer trocas de “cadastro de candidatos” ou “fichas de candidatos”.

As empresas participantes, deverão possuir cadastros permanentes de candidatos à emprego, por vezes até de candidatos com atividade profissional que não sirva ou inexistir na própria empresa. Pois, estes, poderão contribuir às outras empresas que pertencem no intercâmbio formalizado.

É um recurso utilizado para recrutamento, de baixo custo e de alto retorno, pouco explorado entre as empresas.

MODELO DE CARTA-CONVITE PARA FORMAÇÃO DE INTERCÂMBIO

(papel timbrado da empresa)

(local e data)

Prezados Senhores:

Ref.: VAGAS EM ABERTO - INTERCÂMBIO ENTRE EMPRESAS

Anexo a presente, estamos enviando-lhes o nosso quadro de vagas em aberto para colocação imediata dos profissionais mencionados.

Havendo candidatos disponíveis em seu cadastro, queiram por gentileza fornecer o nome, endereço e/ou telefone e área de atuação, ou ainda, enviá-los diretamente à nossa empresa, no horário das 8 as 11 horas, no Setor de Recrutamento e Seleção de Pessoal, para agilizar a nossa colocação de pessoal.

Como se diz: “ A união faz a força “, de igual forma podemos retribuir-lhes deixando à disposição de sua empresa, o nosso cadastro de candidatos, para atender prontamente necessidades de colocação de pessoal.

Contando com a sua preciosa colaboração, antecipadamente agradecemos pela atenção dispensada a presente.

Atenciosamente,

(carimbo e assinatura da empresa)

“HEAD HUNTERS” - CONSULTORIAS ESPECIALIZADAS:

Existem no mercado, poucas consultorias neste ramo de atividade, destinado a recrutamento de médias e altas gerências e diretorias. Essas consultorias especializadas possuem grandes recursos, tais como: banco de dados, pesquisas de informações, atendimento personalizado e outros, para contratação de executivos.

A expressão “head hunters” significa “caçador de cabeças” e daí a idéia que resulta em buscar e localizar os “experts” no seu ramo profissional.

SINE - MINISTÉRIO DO TRABALHO:

O SINE - Sistema Nacional de Empregos, órgão do Ministério do Trabalho, sem fins lucrativos, poderá contribuir no recrutamento de pessoal.

Esse órgão, mantém cadastros de vários candidatos à empregos, normalmente aqueles que possuem mais de um ano de emprego, pois os ex-empregados de cada empresa, que passam por “homologação”, são orientados, pelo próprio setor homologador do Ministério do Trabalho, para procurar o respectivo órgão de recolocação em outras empresas.

Esse órgão, possui um cadastro de empresas solicitantes e outro cadastro de candidatos, o seu objetivo é conciliar a procura e a oferta.

Recurso pouco utilizado pelas empresas, tendo em vista da atuação ineficiente por parte deste órgão. Poderia ser melhor.

INTERNET:

Sem dúvida alguma, é a última palavra em tecnologia de comunicação no mundo. Porém, no Brasil, ainda é um processo que se encontra em fase inicial. Mesmo assim, já é possível, encontrar algumas páginas de banco de candidatos à emprego, bem como também de ofertas de empregos. Tanto empresas como candidatos, poderão navegar pela rede e encontrar as ofertas sem nenhum custo.

Para entrar nestas páginas, inicialmente entre na página PROCURA (Cadê, Achar, Yahoo, etc) e tecle empregos. Em seguida aparecerá várias opções para pesquisa.

TRIAGEM E ENTREVISTA

A pré-seleção tem por finalidade verificar quais entre os candidatos convocados possuem realmente os requisitos indispensáveis ao desempenho do cargo, para serem posteriormente submetidos à seleção.

A fase da triagem, o candidato deverá ser bem informado a respeito do emprego, das condições de trabalho, do salário, das vantagens oferecidas, das possibilidades de progresso, etc.

Além das informações que são prestadas pelo entrevistador, a empresa poderá fornecer também uma folha de informações, contendo tudo que foi dito pelo entrevistador. Essa folha tem por objetivo dispensar qualquer anotação do entrevistado, simplificando, assim, o tempo da entrevista.

Logo que o candidato revele interesse, faz-se o preenchimento do formulário de inscrição.

Durante o preenchimento do formulário, o candidato deverá fazer a comprovação de todos os elementos exigidos, por meio dos respectivos documentos, certidão, certificado, títulos, carteiras, diplomas, etc. É recomendável, que após a identificação dos documentos e as respectivas anotações no formulário sejam eles devolvidos imediatamente aos seus titulares.



INSS - SALÁRIO DE BENEFÍCIO ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA PARA JUNHO/2000

A Portaria nº 6.607, de 12/06/00, DOU de 13/06/00, do Ministério da Previdência e Assistência Social, fixou a nova tabela de atualização monetária dos salários-de-contribuição para a apuração do salário-de-benefício (aposentadoria, auxílio-doença, etc.), no mês de junho/2000. Na íntegra:

O MINISTRO DE ESTADO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal,

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, com as alterações subseqüentes, especialmente da Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, resolve:

Art. 1º Estabelecer que, para o mês de junho de 2000, os fatores de atualização das contribuições vertidas de janeiro de 1967 a junho de 1975, para fins de cálculo do pecúlio (dupla cota) correspondente, serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,002492 - Taxa Referencial-TR do mês de maio de 2000.

Art. 2º Estabelecer que, para o mês de junho de 2000, os fatores de atualização das contribuições vertidas de julho de 1975 a julho de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (simples), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,005800 - Taxa Referencial-TR do mês de maio de 2000 mais juros.

Art. 3º Estabelecer que, para o mês de junho de 2000, os fatores de atualização das contribuições vertidas a partir de agosto de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (novo), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,002492 - Taxa Referencial-TR do mês de maio de 2000.

Art. 4º A atualização monetária dos salários-de-contribuição para a apuração do salário-de-benefício, de que trata o art. 31 do Regulamento da Previdência Social RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, no mês de junho de 2000, será feita mediante a aplicação, mês a mês, dos seguintes fatores:

MÊS	FATOR SIMPLIFICADO (MULTIPLICAR)		
JUL/94	2,194416	JUL/97	1,295471
AGO/94	2,068642	AGO/97	1,294306
SET/94	1,961542	SET/97	1,294306
OUT/94	1,932364	OUT/97	1,286714
NOV/94	1,897078	NOV/97	1,282354
DEZ/94	1,837008	DEZ/97	1,271798
JAN/95	1,797639	JAN/98	1,263083
FEV/95	1,768112	FEV/98	1,252065
MAR/95	1,750779	MAR/98	1,251815
ABR/95	1,726437	ABR/98	1,248942
MAI/95	1,693913	MAI/98	1,248942
JUN/95	1,651471	JUN/98	1,246076
JUL/95	1,621951	JUL/98	1,242597
AGO/95	1,583009	AGO/98	1,242597
SET/95	1,567025	SET/98	1,242597
OUT/95	1,548903	OUT/98	1,242597
NOV/95	1,527518	NOV/98	1,242597
DEZ/95	1,504796	DEZ/98	1,242597
JAN/96	1,480369	JAN/99	1,230538
FEV/96	1,459067	FEV/99	1,216547
MAR/96	1,448781	MAR/99	1,164829
ABR/96	1,444591	ABR/99	1,142213
MAI/96	1,434550	MAI/99	1,141870
JUN/96	1,410847	JUN/99	1,141870
JUL/96	1,393842	JUL/99	1,130341
AGO/96	1,378813	AGO/99	1,112650
SET/96	1,378758	SET/99	1,096747
OUT/96	1,376968	OUT/99	1,080858
NOV/96	1,373946	NOV/99	1,060809
DEZ/96	1,370109	DEZ/99	1,034633
JAN/97	1,358157	JAN/2000	1,022062
FEV/97	1,337032	FEV/2000	1,011742
MAR/97	1,331440	MAR/2000	1,009823
ABR/97	1,316173	ABR/2000	1,008009
MAI/97	1,308453	MAI/2000	1,006700
JUN/97	1,304539		

Art. 5º O INSS e a DATAPREV adotarão as providências necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

WALDECK ORNÉLAS

PENSÃO POR MORTE
COMPANHEIRO OU COMPANHEIRA HOMOSSEXUAL

A Instrução Normativa nº 25, de 07/06/00, DOU de 08/06/00 (republicada no DOU de 09/06/00 por ter saído com incorreção) do INSS, estabeleceu, por força de decisão judicial, procedimentos a serem adotados para a concessão de pensão por morte de companheiro ou companheira homossexual. Na íntegra:

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: Ação Civil Pública nº 2000.71.00.009347-0

A DIRETORIA COLEGIADA DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS, em reunião extraordinária realizada no dia 07 de Junho de 2000, no uso da competência que lhe foi conferida pelo inciso III, do artigo 7º, do Regimento Interno do INSS, aprovado pela Portaria nº 6.247, de 28 de dezembro de 1999, e

CONSIDERANDO a determinação judicial proferida em Ação Civil Pública nº 2000.71.00.009347-0;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer rotinas para uniformizar procedimentos a serem adotados pela linha de benefícios, resolve:

Art. 1º - Disciplinar procedimentos a serem adotados para a concessão de pensão por morte e auxílio-reclusão a serem pagos ao companheiro ou companheira homossexual.

Art. 2º - A pensão por morte e o auxílio-reclusão requeridos por companheiro ou companheira homossexual, reger-se-ão pelas rotinas disciplinadas no Capítulo XII da IN INSS/DC nº 20, de 18.05.2000.

Art. 3º - A comprovação da união estável e dependência econômica far-se-á através dos seguintes documentos:

- I - declaração de Imposto de Renda do segurado, em que conste o interessado como seu dependente;
- II - disposições testamentárias;
- III - declaração especial feita perante tabelião (escritura pública declaratória de dependência econômica);
- IV - prova de mesmo domicílio;
- V - prova de encargos domésticos evidentes e existência de sociedade ou comunhão nos atos da vida civil;
- VI - procuração ou fiança reciprocamente outorgada;
- VII - conta bancária conjunta;
- VIII - registro em associação de classe, onde conste o interessado como dependente do segurado;
- IX anotação constante de ficha ou livro de registro de empregados;
- X - apólice de seguro da qual conste o segurado como instituidor do seguro e a pessoa interessada como sua beneficiária;
- XI - ficha de tratamento em instituição de assistência médica da qual conste o segurado como responsável;
- XII - escritura de compra e venda de imóvel pelo segurado em nome do dependente;
- XIII - quaisquer outros documentos que possam levar à convicção do fato a comprovar.

Art. 4º - Para a referida comprovação, os documentos enumerados nos incisos I, II, III e IX do artigo anterior, constituem, por si só, prova bastante e suficiente, devendo os demais serem considerados em conjunto de no mínimo três, corroborados, quando necessário, mediante Justificação Administrativa JA.

Art. 5º - A Diretoria de Benefícios e a DATAPREV estabelecerão mecanismos de controle para os procedimentos ora estabelecidos nesta Instrução Normativa.

Art. 6º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

CRÉSIO DE MATOS ROLIM / Diretor-Presidente do INSS
PAULO ROBERTO T. FREITAS / Diretor de Administração
LUIZ ALBERTO LAZINHO / Diretor de Arrecadação
SEBASTIÃO FAUSTINO DE PAULA / Diretor de Benefícios
MARCOS MAIA JÚNIOR / Procurador Geral



RESUMO - INFORMAÇÕES

COORDENAÇÃO DE APOIO TÉCNICO-EXECUTIVO À SEÇÃO BRASILEIRA DO OBSERVATÓRIO DO MERCADO DE TRABALHO DO MERCOSUL

A Portaria nº 467, de 08/06/00, DOU de 09/06/00, instituiu a Coordenação de Apoio Técnico-Executivo à Seção Brasileira do Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul.

REDUÇÃO DA CPMF MUDA CONTRIBUIÇÃO DO INSS

Ajuste de 38% para 30% vai valer a partir de amanhã

A tabela de contribuição dos segurados do INSS que trabalham com carteira assinada – inclusive a doméstica – foi ajustada devido à redução da Contribuição Provisória sobre Movimentação Financeira (CPMF), que passa de 0,38% para 0,30% a partir deste sábado (17/6). As mudanças na tabela referem-se apenas às alíquotas de contribuições recolhidas dos empregados que ganham até três salários mínimos. Essa contribuição é paga pela empresa ou pela dona-de-casa – caso da doméstica - por meio da Guia de Previdência Social (GPS). Assim, para a contribuição do próximo mês de julho, empresa e dona-de-casa devem ficar atentas para a mudança.

O coordenador-geral de Legislação e Normas da Previdência Social, João Donadon, explica que apesar de a redução entrar em vigor amanhã, ela vale para toda a remuneração recebida pelo trabalhador neste mês de junho. Ele acrescenta que nem trabalhador nem empregado vão pagar mais ou menos por conta da mudança na tabela. "É apenas um ajuste operacional, visto que, quem paga a CPMF de quem recebe até três salários mínimos é o INSS que, depois, é reembolsado pelo Tesouro", enfatiza o coordenador.

A alíquota do trabalhador que ganha até R\$ 398,48 muda de 7,65% para 7,72%. Para quem ganha entre R\$ 398,49 e R\$ 453,00, o percentual pula de 8,65% para 8,73% (veja tabela). Exemplo: se o trabalhador ganha R\$ 200, com o desconto de 8% de INSS no seu contracheque, receberá o valor final líquido de R\$ 184. Só que, em cima desses R\$ 184 deveria ser descontado 0,38% de CPMF, o que daria um valor final de R\$ 183,3 (R\$ 184 menos R\$ 0,7). Só que, como é o INSS quem paga a contribuição, em vez do desconto de 8%, ele era de 7,65%, para que, no final, o trabalhador ficasse com os mesmos R\$ 184, no mínimo. Agora, o mesmo trabalhador que ganha R\$ 200 vai ter um desconto de 7,72% de INSS, mas continuará recebendo o valor líquido de, pelo menos, R\$ 184. Com 0,30% de CPMF, o desconto seria de R\$ 0,55, ficando o trabalhador, no final, com um valor de R\$ 183,45, o que não pode. Para chegar aos R\$ 184, é só fazer as contas: R\$ 200 menos 7,72% é igual a R\$ 184,56, superior a R\$ 184.

Os aposentados e pensionistas do INSS não precisam se preocupar com as mudanças, pois a CPMF dos benefícios de até R\$ 1.510,00 também são pagos pela Previdência Social. Para os trabalhadores que ganham mais de três salários mínimos, a redução da CPMF é automática.

A empresa tem até o dia 2 do próximo mês para fazer a contribuição de seus trabalhadores ao INSS. A dona-de-casa tem até o próximo dia 15 de julho.

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO PARA PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO NO PERÍODO DE 1º A 16 DE JUNHO DE 2000.

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS (%)
Até 398,48	7,65
De 398,49 até 453,00	8,65
De 453,01 até 664,13	9,00
De 664,14 até 1.328,25	11,00

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO PARA PAGAMENTO A PARTIR DE 17 DE JUNHO DE 2000.

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS (%)
Até 398,48	7,72
De 398,49 até 453,00	8,73
De 453,01 até 664,13	9,00
De 664,14 até 1.328,25	11,00

Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 16/06/2000.

TEMAS SOCIAIS POLÊMICOS SERÃO DISCUTIDOS NA TV

Secretaria de Estado de Assistência Social e TVE-Brasil lançam a Série Brasil Urgente

"Pobreza: Uma Solução Social ou Econômica?" é o tema do primeiro programa da Série Debate Brasil Urgente, uma promoção da Secretaria de Estado de Assistência Social (SEAS) do Ministério da Previdência e Assistência Social em parceria com a TVE-Brasil, que vai ao ar no próximo sábado (24). A idéia é abrir um espaço democrático para debater temas relevantes e controversos que ajudem na formulação de políticas públicas sociais.

Ao todo, são sete programas que serão transmitidos sempre no quarto sábado de cada mês, às 20h30, de junho a dezembro. Para o primeiro, além da Secretária de Estado de Assistência Social, Wanda Engel Aduan, participam da discussão o senador Eduardo Suplicy, o conselheiro do Comunidade Solidária, Augusto de Franco, que acaba de lançar o livro Além da Renda, e Carlos Lessa, professor de Economia Brasileira da Universidade Federal do Rio de Janeiro, todos comprometidos com as questões sociais brasileiras. Para mediar o debate, foi convidado o jornalista Aziz Filho, da revista Isto é.

Nos demais programas, serão abordados os temas "Voluntariado: Neoliberalismo ou Solidariedade?" (22/07); "Drogas: Tráfico e Ação Social" (26/08); "Família e Violência Doméstica" (23/09); "Jovem Infrator: Cadeia ou Escola?" (28/10); "Exploração Sexual Infantil" (25/11); e, "Cidadania: Direito ou Responsabilidade?" (23/12).

A secretária Wanda Engel considera imprescindível ouvir especialistas e a sociedade para a construção de políticas sociais capazes de minimizar a pobreza. "Temos que conhecer as diversas alternativas existentes para que possamos propor soluções adequadas", afirmou. "Queremos um Brasil livre da exclusão social, do analfabetismo, do trabalho infantil, e isso só será possível com o envolvimento de todos", acrescentou. Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 19/06/2000.

BENEFÍCIO COM DOCUMENTAÇÃO INCOMPLETA TERÁ INDEFERIMENTO EM 35 DIAS

Sistema automático vai desburocratizar, prevenir fraudes e ação de despachantes

A partir de hoje, 19, as solicitações de benefícios que estiverem com documentação incompleta por mais de 35 dias serão negadas automaticamente pelo sistema central de informática da Previdência Social. A medida tem por objetivo evitar o encalhe artificial de processos, a ação de despachantes e as fraudes na Previdência Social.

Atualmente, por Lei, o segurado tem o prazo de 30 dias para apresentar todas as provas documentais para concessão do benefício. Mas o INSS acabava esperando muito mais pela complementação, gerando entraves para a concessão dos benefícios em geral, inclusive daqueles segurados que apresentaram documentação completa.

Agora, o Instituto vai aguardar por 35 dias essa complementação e, se ela não ocorrer dentro deste prazo, o benefício será negado, o que não impede de o segurado, depois, fazer nova solicitação se conseguir todos os documentos. No momento em que estiver requerendo o benefício, o segurado receberá por escrito todas as pendências que deverão ser apresentadas dentro do prazo de 30 dias.

O diretor de Benefícios, Sebastião Faustino de Paula, disse que a medida vai desburocratizar procedimentos, já que os concessionários perdiam tempo convocando seguidamente o segurado a apresentar uma documentação que, muitas vezes, não existia. Isso gerava um represamento artificial.

É o caso da ação dos despachantes, que prometem benefícios a quem não tem direito e fazem solicitações que o INSS é obrigado por lei a receber e analisar para um benefício que não vai existir, porque o segurado não preenche os requisitos para o benefício.

Outra ação negativa dos despachantes é solicitar o benefício e não apresentar, de propósito, toda a documentação do segurado, passar um ano ou dois para complementá-la, de forma a gerar atrasados. Depois recebe o atrasado, fica com ele e diz para o segurado que o INSS não pagou, somente liberou o benefício. Com essa medida isso vai acabar.

Para que o benefício não fique em exigência, o segurado deve procurar se informar sobre quais documentos deve apresentar na hora de requerê-lo. Essas informações são obtidas facilmente nas novas agências da Previdência, onde existe um setor exclusivo para orientação e informação, pelo PREVfone, 0800780191, pelos PREVnet (www.previdenciasocial.gov.br), nos quiosques de auto-atendimento ou nas próprias unidades de atendimento da previdência Social. Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 19/06/2000.

**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 de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
"fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"