

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 063

06/08/2024

Sumário:

- PROCESSO TRABALHISTA NO ESOCIAL - GENERALIDADES
- BENCHMARKING NO RH - MELHORANDO PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS
- RECRUTAMENTO DE PESSOAL - REDES SOCIAIS - LINKEDIN COMO FERRAMENTA DE RECRUTAMENTO



PROCESSO TRABALHISTA NO ESOCIAL GENERALIDADES

Desde 01/10/23, todos os empregadores registrados no eSocial, incluindo pessoas jurídicas e físicas (como empregadores domésticos e segurados especiais), estão obrigados a transmitir eventos de processos trabalhistas.

Este novo evento permitirá que os empregadores lancem informações relativas a acordos e decisões proferidas em processos na Justiça do Trabalho.

Quem deve informar?

Todos os empregadores, sejam pessoas físicas ou jurídicas, precisam informar os processos que tenham decisões condenatórias ou homologatórias de acordo, desde que essas decisões se tornem definitivas a partir de 1º de outubro de 2023. Isso inclui:

- Empresas
- Microempreendedores Individuais (MEIs)
- Empregadores Domésticos
- Segurados Especiais

Recolhimento dos Tributos

Mudança na declaração e recolhimento

Antes de 1º de outubro de 2023, os débitos das contribuições previdenciárias e sociais devidos a terceiros decorrentes de reclamatórias trabalhistas eram declarados na GFIP e recolhidos via GPS. Com a mudança, esses débitos serão declarados na DCTFWeb e recolhidos através de DARF numerado.

Situações especiais

É importante observar que as GFIP e GPS ainda devem ser utilizadas para decisões terminativas condenatórias ou homologatórias proferidas até 30 de setembro de 2023, mesmo que o recolhimento ocorra após 1º de outubro de 2023.

Recolhimento do FGTS

Continuidade até a substituição

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) referente aos valores de remuneração reconhecidos no processo judicial continuará sendo recolhido normalmente via GFIP até janeiro de 2024, quando será substituído pelo FGTS Digital.

Como informar um processo

Ferramentas disponíveis

Os empregadores ou terceiros autorizados (como contadores ou advogados) podem informar o resultado do processo no eSocial utilizando seus sistemas próprios de gestão de folha ou o portal web do eSocial. Foi criado um módulo web exclusivo para processos trabalhistas, acessível a todos os empregadores, incluindo MEIs e empregadores domésticos.

Consulta ao Manual de Orientação do eSocial (MOS)

Para detalhes específicos sobre os dados a serem informados, prazos e tipos de ações, é recomendada a consulta ao Manual de Orientação do eSocial (MOS).

Exemplo Prático

Imagine que uma empresa tenha um processo trabalhista iniciado em agosto de 2023 e a decisão condenatória definitiva seja proferida em novembro de 2023. Nesse caso, a empresa deve informar essa decisão no eSocial e recolher os tributos devidos através da DCTFWeb utilizando DARF numerado. O FGTS relacionado será recolhido pela GFIP até a substituição pelo FGTS Digital em janeiro de 2024.



BENCHMARKING NO RH MELHORANDO PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS

O Benchmarking é uma ferramenta estratégica poderosa que permite às empresas aprender com os melhores exemplos do mercado, melhorar seus processos internos e ganhar vantagem competitiva. Neste artigo, exploraremos o conceito de benchmarking, seus diferentes tipos, como implementá-lo no RH e na empresa, e alguns exemplos práticos de aplicação.

Compreendendo o conceito de Benchmarking

O termo benchmarking deriva da palavra "benchmark", que em português significa referência. Benchmarking representa um conjunto de pesquisas realizadas entre organizações, do mesmo setor ou não, com o objetivo de análise e otimização de resultados. A prática envolve observar o desempenho de produtos, processos logísticos, serviços e técnicas de marketing em empresas consideradas referências no mercado.

Esse monitoramento analisa, interpreta, avalia e mensura as informações coletadas para desenvolver inteligência de mercado. Na prática, cada empresa identifica fatores de impacto na performance e define métricas para os KPIs (indicadores-chave de performance). Esses KPIs servem como referência (benchmark) para orientar as equipes e melhorar a posição da empresa frente à concorrência.

Tipos de Benchmarking - Escolhendo a Estratégia Certa

Como estratégia de gestão, o benchmarking oferece diversos benefícios. Antes de implementá-lo, é importante entender os diferentes tipos de benchmarking e como cada um funciona.

Benchmarking Competitivo: Aprendendo com os Concorrentes

No benchmarking competitivo, as empresas analisam seus concorrentes diretos para entender como seus produtos ou serviços se posicionam no mercado. Isso inclui estudar faturamento, crescimento e outras métricas relevantes. O objetivo é melhorar métodos e características básicas de produção para se destacar na concorrência.

Embora essa abordagem ofereça insights valiosos, pode ser desafiador obter informações detalhadas devido ao sigilo comercial. Muitas empresas contratam consultorias externas ou utilizam "clientes ocultos" para obter informações.

Benchmarking Genérico: Comparando Processos em Diferentes Setores

O benchmarking genérico foca na comparação de processos semelhantes em empresas de diferentes setores. Essa técnica ajuda a identificar pontos de melhoria no próprio processo, mesmo que as empresas não estejam competindo diretamente.

Um exemplo prático é o time de e-commerce de uma empresa fazer compras em lojas online concorrentes para analisar a apresentação de produtos, funil de compra e práticas de pagamento. Esse tipo de benchmarking é amplamente adotado devido à sua aplicabilidade geral.

Benchmarking Funcional: Foco em Ações Específicas

O benchmarking funcional envolve estudar uma ação específica realizada por outras organizações, independentemente do setor. Por exemplo, analisar como uma empresa bem-sucedida realiza atendimento ao cliente pode fornecer insights valiosos para aprimorar essa área.

Essa abordagem permite aprender estratégias bem-sucedidas de outras empresas sem copiá-las diretamente, mas adaptando-as às necessidades específicas da organização.

Benchmarking Interno: Otimizando Processos Dentro da Empresa

O benchmarking interno compara processos dentro da própria empresa, analisando diferentes setores, unidades ou filiais. O objetivo é identificar práticas bem-sucedidas que possam ser replicadas em toda a organização.

Por ser de fácil aplicação, o benchmarking interno contribui para padronizar processos e garantir que todas as unidades atuem de maneira semelhante, aumentando a eficiência e a coesão.

Benchmarking por Cooperação: Parcerias para o Sucesso

No benchmarking por cooperação, duas organizações se unem para compartilhar experiências e práticas. Essas parcerias, conhecidas como benchmark partners, podem envolver empresas de diferentes segmentos, permitindo uma troca rica de conhecimentos.

A colaboração é baseada em um sistema de indicadores que permite a comparação de desempenhos e a identificação de oportunidades de melhoria para ambas as partes.

A Utilidade do Benchmarking - Potencializando o Crescimento

O benchmarking é uma estratégia valiosa para empresas que buscam crescimento contínuo e excelência operacional. Aqui estão algumas das principais vantagens do benchmarking:

Melhoria Contínua: Aprendizado Constante

O benchmarking proporciona insights que devem ser documentados e compartilhados dentro da organização. Manter um registro atualizado das melhores práticas e aprendizados garante que a melhoria contínua faça parte da cultura da empresa.

Aumento do Conhecimento: Visão Holística do Mercado

Ao analisar concorrentes e processos internos, o benchmarking oferece uma visão abrangente dos desafios e oportunidades do mercado. Esse conhecimento pode ser utilizado para adaptar estratégias e desenvolver soluções inovadoras.

Regularidade: Monitoramento Constante

A pesquisa regular sobre a concorrência e processos internos permite identificar falhas e prever mudanças no setor. O benchmarking contínuo ajuda a empresa a se adaptar rapidamente às novas tendências e superar obstáculos.

Entendimento do Mercado: Adaptando-se às Mudanças

Com o benchmarking, as empresas entendem melhor o funcionamento global do mercado, permitindo que se ajustem para enfrentar desafios e aproveitar oportunidades.

Redução de Erros: Aprendendo com os Outros

Aprender com os erros de outras empresas é uma das maiores vantagens do benchmarking. Isso ajuda a evitar armadilhas comuns e a adaptar práticas de sucesso à realidade da organização.

Implementando o Benchmarking

Para implementar o benchmarking de forma eficaz, siga estas etapas:

1. Selecione Concorrentes para Monitorar

Escolha de uma a três empresas, concorrentes ou não, para monitorar suas práticas. Foque em aprender com os melhores exemplos e adaptar insights ao seu contexto.

2. Defina Indicadores de Análise

Organize dados em uma tabela comparativa, usando critérios relevantes para a sua empresa. Isso facilita a análise e a identificação de áreas de melhoria.

3. Coleta de Dados

Utilize ferramentas específicas para coletar dados, como o People Analytics. Reúna informações relevantes sobre práticas de sucesso e falhas a evitar.

4. Compare e Analise as Informações

Analise os dados coletados para identificar padrões e tendências. Estude como as práticas de outras empresas podem ser aplicadas ou adaptadas para seu negócio.

5. Identifique Pontos Fortes e Fracos

Produza um relatório detalhando as conclusões do benchmarking. Aponte oportunidades de melhoria, ameaças potenciais e estratégias para enfrentá-las.

Exemplos de Aplicação de Benchmarking

Xerox: Inovação Através da Análise da Concorrência

A Xerox foi uma das pioneiras no uso do benchmarking. Na década de 1970, a empresa comprava equipamentos de concorrentes e analisava suas características para entender como melhorá-los. Essa estratégia ajudou a Xerox a se tornar uma líder no mercado de fotocopiadoras.

Coca-Cola: Identificando Concorrentes Indiretos

A Coca-Cola utilizou o benchmarking para perceber que sua principal concorrente não era a Pepsi, mas sim a água da torneira. Ao analisar o mercado, a empresa identificou que estava perdendo espaço para produtos como cafés e picolés de frutas. Essa descoberta levou a Coca-Cola a expandir seu foco e enfrentar rivais indiretos.

Gol Linhas Aéreas: Adotando o Modelo de Baixo Custo

A Gol observou práticas de companhias aéreas internacionais, como Ryanair e EasyJet, para implementar o modelo de baixo custo no Brasil. Essa estratégia permitiu à Gol oferecer passagens mais acessíveis, eliminando serviços como alimentação gratuita.

Benchmarking no RH - Melhorando Processos de Gestão de Pessoas

O benchmarking também pode ser aplicado ao departamento de Recursos Humanos para otimizar processos de gestão de pessoas. Aqui estão algumas áreas em que o benchmarking pode ser valioso:

Atração de Talentos

Analisar o que outras empresas oferecem em termos de pacotes salariais e benefícios pode ajudar o RH a ajustar suas ofertas e atrair os melhores talentos do mercado.

Retenção de Colaboradores

Observar as práticas de retenção de talentos de empresas bem-sucedidas pode fornecer insights sobre como manter colaboradores engajados e reduzir a rotatividade.

Desenvolvimento de Liderança

O benchmarking pode identificar programas de desenvolvimento de liderança eficazes em outras organizações, ajudando o RH a criar iniciativas semelhantes.

Conclusão

O benchmarking é uma ferramenta estratégica poderosa que permite às empresas aprender com as melhores práticas do mercado, adaptar-se às mudanças e melhorar continuamente seus processos. Ao implementar técnicas de benchmarking, as organizações podem se posicionar de forma mais competitiva e inovadora, garantindo um crescimento sustentável e uma vantagem no mercado.



RECRUTAMENTO DE PESSOAL - REDES SOCIAIS LINKEDIN COMO FERRAMENTA DE RECRUTAMENTO

As redes sociais revolucionaram a forma como nos conectamos, tanto pessoal quanto profissionalmente. No âmbito de recursos humanos, plataformas como o LinkedIn são essenciais para identificar e atrair talentos, tornando o processo de recrutamento mais ágil e eficaz.

Potencializando o Networking Profissional

O LinkedIn é uma ferramenta poderosa que permite criar uma rede de contatos estruturada e mensurável, essencial para desenvolver estratégias de recrutamento eficientes. Através dele, é possível alcançar candidatos qualificados e monitorar o envolvimento com a marca da empresa.

Recursos Avançados do LinkedIn - Pesquisa Avançada de Talentos

Com o LinkedIn Premium, os recrutadores têm acesso ao Talent Finder, uma ferramenta que facilita a busca por candidatos ideais. Este recurso permite enviar mensagens diretas (InMail) e acessar perfis completos, oferecendo filtros avançados que ajudam a identificar profissionais que, embora não estejam ativamente procurando emprego, podem ser ótimos candidatos.

Exemplo prático: Um recrutador pode utilizar o Talent Finder para localizar um engenheiro de software com experiência específica em inteligência artificial, mesmo que ele não esteja buscando ativamente uma nova posição.

Índice de Marca

Outra funcionalidade do LinkedIn Premium é o Branded Index Talent. Este índice permite medir o alcance da marca e o engajamento dos usuários, proporcionando insights valiosos sobre a visibilidade da empresa na rede. As empresas bem posicionadas no ranking ganham maior destaque, atraindo mais talentos.

Exemplo prático: Uma empresa que investe no Branded Index pode descobrir que seus posts sobre cultura organizacional estão atraindo muitos visualizadores, indicando um alto interesse em suas práticas de trabalho.

Anúncios e Vagas Patrocinadas

O LinkedIn oferece a opção de destacar anúncios de emprego através dos Empregos Patrocinados. Esta ferramenta direciona os anúncios para perfis que correspondem aos critérios da vaga, aumentando a visibilidade entre candidatos qualificados. O usuário pode controlar a frequência e o orçamento desses anúncios, garantindo um investimento eficiente.

Exemplo prático: Uma empresa pode patrocinar uma vaga para gerente de marketing, assegurando que o anúncio apareça para profissionais com o perfil desejado em diversas ocasiões, aumentando as chances de encontrar o candidato ideal.

Interação em Grupos e Páginas Corporativas

Além das funcionalidades pagas, o LinkedIn oferece estratégias gratuitas que também podem ser muito eficazes. Participar de grupos de interesse ou criar grupos específicos da empresa pode ajudar a nutrir uma rede de contatos valiosa. Esses grupos são ideais para discutir tendências do setor e identificar possíveis candidatos.

Exemplo prático: Um grupo de discussão sobre inovação tecnológica pode ser uma excelente fonte de candidatos para uma empresa de tecnologia.

Criar uma página corporativa no LinkedIn é outra estratégia gratuita que pode atrair candidatos. Publicar conteúdos relevantes e anúncios de vagas nesta página ajuda a destacar a empresa e atrair profissionais alinhados com a sua cultura e objetivos.

Exemplo prático: Uma empresa de consultoria pode usar sua página para compartilhar insights do setor e oportunidades de emprego, atraindo consultores experientes que acompanham suas publicações.

Conclusão

O LinkedIn é uma ferramenta essencial para o recrutamento moderno, oferecendo uma gama de recursos que facilitam a identificação e atração de talentos. Seja utilizando ferramentas avançadas como o Talent Finder e o Branded Index, ou estratégias gratuitas como a interação em grupos e páginas corporativas, o LinkedIn pode transformar a forma como as empresas recrutam seus colaboradores.