

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista
Nº 099 10/12/2024

Sumário:

- APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE - GENERALIDADES
- A ESTRATÉGIA DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL - MOTIVAÇÃO E DESEMPENHO
- INDICADORES DE DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS - MÉTRICAS QUE IMPORTAM



APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE GENERALIDADES

A Instrução Normativa nº 128, de 28/03/22, DOU de 29/03/22, nos seus arts. 326 a 334, trouxe orientações sobre a aposentadoria por incapacidade permanente.

A aposentadoria por incapacidade permanente é um benefício de extrema importância para segurados que se encontrem em situação de incapacidade laboral.

Nesta edição, apresentamos o resumo das principais disposições da legislação previdenciária brasileira, que trata da suspensão por incapacidade permanente.

Aposentadoria por Incapacidade Permanente (Art. 326)

Estabelece que a aposentadoria por incapacidade permanente é concedida aos segurados que não podem exercer nenhuma atividade laborativa e não podem ser reabilitados em outra profissão. É um benefício devido após o cumprimento da carência ordinária, quando aplicável, e enquanto persistir a incapacidade.

Verificação da Condição de Incapacidade: A concessão deste benefício depende da realização de um exame médico-pericial a cargo da Perícia Médica Federal, que é responsável por avaliar a condição de incapacidade do segurado.

Cumulatividade com Auxílio por Incapacidade Temporária: O benefício de aposentadoria por invalidez permanente pode ser concedido mesmo que o segurado receba em gozo de auxílio por invalidez temporária, inclusive decorrente de acidente de trabalho.

Acompanhamento Médico do Segurado: O segurado tem o direito de ser acompanhado por um médico de sua confiança durante o exame pericial, porém, as despesas ficam no seu encargo.

Incapacidade Prévia à Filiação: A legislação estabelece que doenças ou lesões pré-existentes à filiação do requerente ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) não concede direito à aposentadoria por incapacidade permanente, a menos que a incapacidade se agrave ou progrida devido a essa condição.

Dados de Início da Incapacidade: A análise da aposentadoria por incapacidade permanente deve considerar os dados do início da incapacidade aplicáveis para o benefício, para cumprimento dos demais requisitos de acesso.

Dados de Início do Benefício: A data de início do benefício varia de acordo com a situação do segurado. No caso de benefícios precedidos de auxílio por incapacidade temporária, a data é exigida na perícia que define a incapacidade permanente. Para benefícios não precedidos de auxílio por incapacidade temporária, aplica-se o Art. 327.

Renda Mensal Inicial: A renda mensal inicial da aposentadoria por incapacidade permanente é calculada de acordo com o inciso II do art. 233.

Conclusão da Perícia Médica Inicial (Art. 327)

Após a conclusão da perícia médica inicial, que deve atestar a incapacidade total e definitiva para o trabalho, a aposentadoria por incapacidade permanente será devida aos segurados empregados, empregados domésticos, trabalhadores avulsos, contribuintes individuais, especiais e facultativos.

Pagamento pelo Empregador nos Primeiros 15 Dias: Nos primeiros 15 dias de afastamento da atividade por motivo de incapacidade permanente, cabe à empresa pagar ao segurado empregado o salário.

Condição de Afastamento de Todas as Atividades: A aposentadoria por incapacidade permanente está condicionada ao afastamento por incapacidade de todas as atividades do segurado. A Data de Início do Benefício (DIB) é estabelecida levando em consideração os dados do último afastamento.

Acréscimo de Assistência Permanente (Art. 328)

O aposentado por invalidez permanente que necessitar de assistência permanente de outra pessoa tem direito a um acréscimo de 25% sobre o valor da renda mensal do benefício. Esse acréscimo é devido desde a data da retirada, quando comprovada a situação na perícia inicial, ou a partir da data do pedido do acréscimo, se a situação se iniciou após a concessão da aposentadoria.

Cessação do Acréscimo: O acréscimo de 25% cessa com a morte do aposentado e não é incorporado ao valor da pensão por morte.

Vedação de Transformação de Benefícios (Art. 329)

Este artigo veda a transformação da aposentadoria por incapacidade permanente ou auxílio por incapacidade temporária em aposentadoria por idade ou aposentadoria programada para requisitos efetivados a partir de 31 de dezembro de 2008.

Revisão Periódica da Incapacidade (Art. 330)

A Perícia Médica Federal deve revisar o benefício de aposentadoria por incapacidade permanente a cada 2 anos, a partir da data de início do benefício, para avaliar a persistência, atenuação ou agravamento da incapacidade para o trabalho.

Capacidade para o Trabalho: Caso seja constatada a capacidade para o trabalho, o benefício é cessado, mesmo que não haja interdição judicial.

Revisão para Benefícios Concedidos por Decisão Judicial: Mesmo os benefícios concedidos ou restabelecidos por decisão judicial deverão passar por revisões a cada 2 anos, conforme regulamentado em ato conjunto com a Procuradoria Federal Especializada junto ao INSS.

Dispensa de Avaliação: Há dispensa da avaliação periódica para aposentadorias com HIV/AIDS, com 60 anos ou mais de idade, ou com 55 anos ou mais de idade após 15 anos da concessão do benefício.

Exceções à Dispensa: A dispensa da avaliação não se aplica a situações específicas, como retorno ao trabalho remunerado, necessidade de assistência permanente de outra pessoa, pedido de retorno à atividade laboral ou para subsidiar autoridade judiciária na concessão de curatela.

Suspensão do Benefício (Art. 331)

O benefício de aposentadoria por invalidez permanente pode ser suspenso quando o segurado não ocorrer à convocação para realização de exame médico pericial pela Perícia Médica Federal ou quando houver recusa ou abandono de tratamentos ou reabilitação profissional fornecidos pelo RGPS.

Convocação para Exame Médico Pericial: A convocação para exame médico pericial pode ocorrer a qualquer momento, exceto nas situações previstas no § 3º do art. 330.

Isenção para Quem Não Retornou à Atividade: Os segurados que não tenham retorno à atividade são isentos dos exames periódicos, desde que se enquadrem nas situações previstas no § 3º do art. 330.

Exceções à Isenção: A isenção não se aplica quando o exame é necessário para verificar a necessidade de assistência permanente de outra pessoa, a recuperação da capacidade de trabalho, a concessão da adição de 25% sobre o valor do benefício ou em casos de fraude de fraude .

Cessação do Benefício - Alta a Pedido

Solicitação de Nova Avaliação Médica (Art. 332)

O honorário por incapacidade permanente que se considerar apto ao retorno ao trabalho deverá solicitar uma nova avaliação médica pericial. Se a conclusão para a recuperação da capacidade laborativa, a retirada é cessada.

Cessação Administrativa na Falta de Solicitação

Se o aposentado por incapacidade permanente retornar voluntariamente à atividade sem seguir o procedimento correto, seu benefício será cessado administrativamente na data do retorno, com direito a ampla defesa e ao contraditório.

Recuperação da Capacidade de Trabalho - Art. 333

Quando a recuperação da capacidade de trabalho for verificada, aplica-se o disposto no art. 49 do RPS quanto ao período de mensalidade de recuperação.

Exceções à Recuperação da Capacidade: O disposto no caput não se aplica aos casos de devolução voluntária, conforme parágrafo único do art. 332.

Mensalidade de Recuperação: A mensalidade de recuperação é um período em que o segurado, apto ao retorno ao trabalho, recebe benefício do INSS por até 18 meses, com redução gradual do valor.

Cessação do Benefício após Recuperação Total: Se a recuperação total ocorrer no prazo de 5 anos, o benefício cessará imediatamente para o empregado segurado que tiver direito a retornar à função que desempenhava na empresa ao se aposentar, na forma da legislação trabalhista. Para os demais segurados, o benefício cessará após tantos meses quantos antes dos anos de duração do auxílio por incapacidade temporária e da aposentadoria por incapacidade permanente.

Retorno ao Trabalho Permitido: Durante o período de mensalidade de recuperação, o segurado pode retornar ao trabalho sem prejuízo do pagamento da aposentadoria.

Mensalidade de Recuperação como Tempo de Contribuição: A mensalidade de recuperação é considerada como tempo de contribuição, observado o inciso II do art. 55 da Lei nº 8.213, de 1991, inclusive o período com redução da renda prevista no caput.

Escolha de Benefício em Caso de Recuperação (Art. 334)

Caso o segurado solicite um novo benefício durante o período a que se refere o art. 333, ele pode optar por um dos benefícios disponíveis, assegurada a escolha pelo mais vantajoso.

Restabelecimento do Benefício Cessado: Se o novo benefício encerrar antes da cessação do benefício decorrente do art. 333, seu pagamento poderá ser restabelecido pelo período remanescente, respeitando as reduções correspondentes.



A ESTRATÉGIA DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL MOTIVAÇÃO E DESEMPENHO

A remuneração variável é uma estratégia que pode ser altamente eficaz para motivar os colaboradores e melhorar seu desempenho. Trata-se de um adicional financeiro ao salário normal que pode impactar diretamente a forma como os funcionários se sentem no trabalho, alinhando seus esforços com os objetivos da empresa.

Exemplo Prático: Uma empresa de vendas oferece bônus trimestrais para os colaboradores que atingem ou superam suas metas de vendas, incentivando a alta performance.

BENEFÍCIOS DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A remuneração variável traz diversos benefícios para a empresa, como a atração e retenção de talentos, alinhamento de objetivos, estímulo à produtividade e a criação de uma cultura que valoriza resultados.

ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

Atraindo e Retendo Talentos Com incentivos financeiros adicionais, a empresa pode reter talentos que se sentem motivados a permanecer na organização, reduzindo a rotatividade e os custos associados a novas contratações.

Exemplo Prático: Uma empresa de tecnologia oferece bônus anuais baseados no desempenho individual e da equipe, incentivando os funcionários a permanecerem na empresa e contribuírem para seu crescimento.

ALINHAMENTO DE OBJETIVOS

Alinhando os Objetivos da Empresa Ao vincular a remuneração ao desempenho e metas da empresa, os funcionários se sentem mais alinhados com a organização, focando em atingir resultados que beneficiem ambos.

Exemplo Prático: Em uma agência de marketing, os funcionários recebem bônus por cada campanha de sucesso, alinhando seus esforços com os objetivos da empresa de aumentar a satisfação dos clientes.

ESTÍMULO À PRODUTIVIDADE

Estimular a Produtividade dos Funcionários Os funcionários se sentem motivados a alcançar metas específicas e a melhorar seu desempenho, sabendo que serão recompensados pelo seu esforço e resultados.

Exemplo Prático: Em uma fábrica, os colaboradores recebem remuneração variável com base na quantidade e qualidade dos produtos fabricados, incentivando a eficiência e a redução de erros.

CULTURA QUE VALORIZA RESULTADOS

Criando uma Cultura Focada em Resultados A remuneração variável pode criar um ambiente de trabalho onde os funcionários se focam em alcançar resultados tangíveis, promovendo uma cultura de alta performance.

Exemplo Prático: Uma startup de software distribui uma parte dos lucros anuais entre os funcionários que atingem metas específicas, incentivando uma cultura de colaboração e resultados.

CRIANDO UMA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Para desenvolver uma política eficaz de remuneração variável, é essencial estabelecer critérios claros e objetivos para avaliação, definir pesos e pontuações de acordo com a importância para o negócio e acompanhar as metas com o time, garantindo que sejam bem definidas e alcançáveis.

Passos para Implementar:

- Estabelecer Critérios Claros: Definir os critérios de avaliação de desempenho de forma transparente.
- Definir Pesos de Cada Critério: Atribuir pesos aos critérios com base em sua relevância para os objetivos da empresa.
- Definir Pontuação Máxima: Determinar a pontuação máxima para cada critério de avaliação.
- Definir Valor por Ponto: Estabelecer o valor financeiro a ser pago para cada ponto da remuneração variável.

Exemplo Prático: Uma empresa de consultoria define que os colaboradores receberão bônus por atingir metas de satisfação do cliente, projetos entregues no prazo e geração de novos negócios, com pesos e valores específicos para cada critério.

CONCLUSÃO

A remuneração variável é uma ferramenta poderosa para motivar os colaboradores e alinhar seus esforços com os objetivos da empresa. Implementando uma política clara e objetiva, as empresas podem criar um ambiente de trabalho que valoriza resultados e promove a satisfação e retenção dos talentos.



INDICADORES DE DESEMPENHO EM RECURSOS HUMANOS MÉTRICAS QUE IMPORTAM

Indicadores de desempenho em recursos humanos (RH) são métricas utilizadas para avaliar a eficiência do departamento de RH e a contribuição de suas atividades para os objetivos estratégicos da empresa. Essas métricas, geralmente apresentadas em valores numéricos ou percentuais, ajudam a identificar áreas de melhoria e a desenvolver as equipes de maneira mais eficaz.

Exemplo Prático: Se uma empresa percebe que seu turnover está alto, pode investigar as causas e tomar medidas para melhorar a retenção de talentos.

TURNOVER - MEDINDO A ROTATIVIDADE

O turnover é um dos indicadores mais importantes em RH. Ele mede o número de colaboradores que deixam a empresa em relação ao total médio de colaboradores em um determinado período. Um alto índice de turnover pode indicar problemas como insatisfação no ambiente de trabalho ou falhas no processo de recrutamento e seleção.

Exemplo Prático: Se uma empresa de tecnologia observa um turnover de 20% ao ano, pode revisar seus processos de onboarding e estratégias de engajamento para reduzir essa taxa.

TEMPO MÉDIO DE RECRUTAMENTO

Este indicador mede o tempo necessário para preencher uma vaga aberta. Reduzir o tempo de recrutamento pode melhorar a eficiência do departamento de RH e garantir que as necessidades de pessoal da empresa sejam atendidas de maneira oportuna.

Exemplo Prático: Uma empresa de varejo pode medir que leva em média 45 dias para preencher uma posição de gerente de loja e, com isso, buscar maneiras de agilizar esse processo.

CUSTO DE TREINAMENTO POR FUNCIONÁRIO

Este indicador avalia quanto a empresa gasta para treinar cada colaborador. Investir em treinamento é essencial para o desenvolvimento das habilidades dos funcionários, mas também é importante monitorar os custos para garantir um bom retorno sobre o investimento.

Exemplo Prático: Uma empresa de serviços pode descobrir que gasta em média R\$ 1.000 por funcionário em treinamentos anuais e, a partir disso, avaliar a eficácia desses treinamentos em termos de melhoria de desempenho.

SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

Medir o grau de satisfação dos colaboradores com o ambiente de trabalho é crucial para entender o clima organizacional e identificar possíveis áreas de melhoria. Colaboradores satisfeitos tendem a ser mais engajados e produtivos.

Exemplo Prático: Realizar pesquisas de satisfação semestrais pode ajudar uma empresa a identificar fatores que impactam a motivação dos funcionários, como benefícios, liderança e condições de trabalho.

ROI (RETURN ON INVESTMENT) EM RH

O retorno sobre investimentos (ROI) em RH mede o retorno financeiro das iniciativas de recursos humanos. Este indicador ajuda a justificar investimentos em treinamentos, programas de bem-estar e outras atividades de desenvolvimento de pessoal.

Exemplo Prático: Se uma empresa investe R\$ 50.000 em um programa de bem-estar e observa um aumento de 5% na produtividade, pode calcular o ROI desse investimento para avaliar seu sucesso.

RELAÇÃO “HR” PARA “FTE”

Este indicador compara os níveis de envolvimento de todos os colaboradores, independentemente da carga horária (FTE - Full-Time Equivalent). Ele pode ser utilizado para avaliar o impacto das políticas de RH na força de trabalho.

Exemplo Prático: Uma empresa pode medir a relação de horas extras x horas trabalhadas para identificar se a equipe está sobrecarregada e precisar ajustar a carga de trabalho.

CONCLUSÃO

Os indicadores de desempenho em RH são ferramentas essenciais para medir a eficiência das atividades de recursos humanos e garantir que elas estejam alinhadas com os objetivos estratégicos da empresa. Utilizando essas métricas, as organizações podem identificar pontos de melhoria, desenvolver suas equipes e aumentar a satisfação e produtividade dos colaboradores.