

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 091

16/11/2022

Sumário:

- SELEÇÃO DE PESSOAL - COMPETÊNCIAS - PROATIVIDADE, ASSERTIVIDADE E RESILIÊNCIA
- ESTRANGEIRO - CONTRATAÇÃO - GENERALIDADES



SELEÇÃO DE PESSOAL - COMPETÊNCIAS PROATIVIDADE, ASSERTIVIDADE E RESILIÊNCIA

Com o fenômeno da globalização, frente ao desafio de competir no mercado, as empresas passaram a adquirir inovações tecnológicas, atualizar sistemas de comunicação, rever planilhas de custos, melhorar a qualidade de seus produtos e/ou serviços, entre outros. Consequentemente, o ambiente tornou o trabalho mais flexível, exigindo-se mais do profissional do que propriamente do método de trabalho.

Diante deste contexto, hoje as competências mais procuradas nos profissionais, são:

Proatividade

Proatividade ou pró-atividade, é uma capacidade individual de prever, antecipar, criar e/ou sugerir caminhos alternativos, e de tomar atitudes para obter um melhor resultado do trabalho, normalmente envolvendo o aspecto econômico, qualidade e produtividade.

Uma pessoa "reativa" (contrária da pessoa proativa), se limita apenas a cumprir ordens, não observando se isto irá ou não apresentar resultados para a empresa, ou seja, não soma e nem subtrai.

Exemplo 1 - José e Maria:

Nas proximidades do final de ano, é um costume da empresa promover a festa de confraternização aos seus empregados. Nisso, a diretoria requisita a compra de frutas para compor o cardápio da festa. É entregue uma lista para o José e outra para a Maria. Após as compras, o diretor observa que José cumpriu a risca o que pediu. Por outro lado, a Maria também comprou as frutas, mas não exatamente as frutas requisitadas. Então, o diretor resolve conversar com a Maria e pergunta: "por quê você não comprou as frutas que eu pedi?". Responde ela: "as frutas requisitadas não são da época, não estão frescas e custam o dobro do preço das frutas desta época."

Observando-se o exemplo, José é considerado uma pessoa "reativa", porque apenas cumpre o que foi pedido. Já a Maria é uma pessoa considerada "proativa", porque a sua atitude está focada no resultado da empresa (economia e qualidade).

Exemplo 2 - Recrutador de pessoal:

Na saudosa década de 70, as indústrias metalúrgicas da região do ABC não apenas recrutavam, mas "caçavam" ferramenteiros, torneiros, e outros do gênero. Neste acirrado ambiente de competição para se ter o melhor profissional em sua empresa, um recrutador de pessoal encontrava-se dentro de uma empresa concorrente, recrutando seus empregados. Surpreendido pela equipe de segurança, foi encaminhado ao diretor de RH. Já na sala, percebia-se no rosto do infeliz que naquele momento a sua maior preocupação era de onde arrumar uma outra "cueca limpa". Chega o diretor na sala, dirigindo-se ao infeliz e faz-lhe apenas uma única pergunta: "quanto você ganha na sua empresa?" O recrutador responde e em seguida o diretor diz: "pagarei o dobro".

O exemplo mostra apenas o quanto vale um risco de ser uma pessoa proativa. Mas, nem sempre dá certo. Portanto, não tente repetir este "filme" no seu trabalho.

Fórmula expressiva

Podemos determinar a seguinte fórmula expressiva:

PROATIVIDADE = PLANEJAMENTO + INICIATIVA + CONHECIMENTOS + CRIATIVIDADE + ATITUDE

Características

As pessoas proativas, normalmente possuem as seguintes características:

- são curiosas, sempre pesquisando diversos assuntos, ampliando seus conhecimentos;
- são ousadas, não tem medo, tomam decisões, têm iniciativa, assumem responsabilidades;
- normalmente são indisciplinados, não cumprem regras a risca;
- são criativas por natureza e têm a capacidade de antecipação às situações;
- são flexíveis, sempre receptivos a mudanças e melhorias;
- e outras variáveis.

Assertividade

É a capacidade de uma pessoa expressar-se o que pensa, sente ou deseja, de maneira clara, sincera e transparente.

Ser uma pessoa assertiva é:

- expressar seus sentimentos com naturalidade (de forma espontânea);
- adotar uma posição objetiva, clara e transparente (sem disfarces ou máscaras);
- ser imparcial (nunca apadrinhar-se);
- desafiar e solucionar os problemas, focando no "fato" e não no "agente do fato" (pessoas);
- ser firme, quando necessário, sem ferir outras pessoas;
- ser flexível em todas as situações, sem invadir o espaço do outro;
- fazer valer dos seus direitos, porém, respeitando os dos outros.

Não ser uma pessoa assertiva é:

- dizer "sim" quando gostaria de dizer "não";
- ter o receio de desagradar as pessoas para evitar conflitos;
- omitir suas opiniões para não colocar o seu "espaço" em risco (ficar sobre o muro);
- encontrar uma determinada resposta depois que a oportunidade já passou (a ficha demora para cair);
- responder muito vigorosamente, causando impressão negativa, arrependendo-se mais tarde de ter agido assim;
- planejar desejos e sonhos durante a sua vida, porém, sem jamais tentar realizá-los.

Resiliência

Resiliência vem do latim, "*resilio*" ou "*resilié*", que significa "saltar novamente", "voltar ao estado natural".

O seu conceito vem da física e significa a capacidade de um objeto recuperar-se, de se moldar novamente depois de ter sido comprimido, expandido ou dobrado, voltando ao seu estado original. Na medicina, é a capacidade de um organismo se recuperar eficazmente de algum acidente ou trauma. Na biologia, é a capacidade que a natureza tem de se reorganizar após passar por uma situação de devastação.

Para a psicologia, é a capacidade de uma pessoa em superar naturalmente situações emocionais adversas (stress, amor, saúde, perdas, crises, etc.), adaptando-se ou ajustando-se à nova situação, ou seja, "... levanta, sacode a poeira e dá volta por cima ...", como lembra a música de autoria de Paulo Emílio Vanzolini, interpretada por "Noite Ilustrada" (nome artístico de Mário de Souza Marques Filho), em 1963.

Curiosidade: O paulista Paulo Emílio Vanzolini é médico formado pela Faculdade de Medicina da USP, fez doutorado na Universidade de Harvard, tendo obtido o título de Doutor em Zoologia. Foi professor do Colégio Bandeirantes e ingressou na USP como pesquisador do Museu de Zoologia. É considerado um dos zoólogos mais respeitados no mundo.

No campo da administração, é a capacidade da empresa para se adaptar as adversidades situacionais, restabelecer-se ao curso normal e preparar-se para uma nova missão. Já a "resiliência estratégica" é a capacidade da empresa em renovar, atualizar e estar ligado as mudanças de necessidade e expectativa do mercado.

Segundo Frederic Flach, em seu livro "A arte de ser flexível", 1991, Ed. Saraiva, as características de uma pessoa resiliente são:

- capacidade de aprender;
- auto-respeito;
- criatividade na solução de problemas;
- habilidade em recuperar a auto-estima quando diminuída ou temporariamente perdida;
- independência de espírito: autonomia;
- liberdade e interdependência.

Para José Tavares, em seu livro "Resiliência e Educação", 2001, Ed. Cortez, as características são:

- auto-confiante: acredita em si e naquilo de que é capaz de fazer;
- gosta e aceita mudanças, encara as situações de stress como desafios;
- pouco ansioso, alta extroversão e aberto à experiência;
- auto-conceito e auto-estima positiva;
- emocionalmente inteligente;
- mantém clareza de propósito, calma e foco diante de situações adversas.



ESTRANGEIRO - CONTRATAÇÃO GENERALIDADES

Empregado

A rotina de admissão do estrangeiro como empregado (CLT) é idêntico com relação aos demais empregados brasileiros, não havendo nenhum procedimento em especial.

Apenas, no sistema de registro de empregados (ficha/livro ou sistema eletrônico) deve-se anotar os dados do passaporte, evidentemente com autorização de permanência no Brasil (concessão de autorização de trabalho).

Técnico

A contratação do técnico estrangeiro no Brasil, está regida pelo Decreto-lei nº 691/69, que dispõe sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista.

Em síntese, devem ser observados os seguintes critérios:

- o registro do técnico estrangeiro é igual em relação aos empregados normais (CLT), porém deve apresentar o passaporte com "visto temporário", válido por 2 anos; "Autorização de Trabalho" requerida e emitida pela Secretaria de Políticas de Emprego e Salário do Ministério do Trabalho (Portaria nº 3.721, de 31/10/90); Contrato de Trabalho visado pela Secretaria de Políticas de Emprego e Salário (Decreto nº 86.715, de 10/12/81); Cédula de identidade de estrangeiro; e CTPS;
- cadastra-se no PIS/PASEP e relaciona-se na RAIS;
- a natureza dos serviços deverá ser de caráter provisório e em serviços especializados;
- o contrato de trabalho deverá ser estabelecido sempre a prazo determinado, contendo os seguintes requisitos: cargo detalhado; acompanhantes; seu grau de parentesco; vigência, a partir da data de chegada; termo de compromisso da empresa repatriar o técnico estrangeiro ao seu país de origem, arcando com todas despesas; termo em que conste a proibição de trabalho para outras empresas sem autorização do governo; compromisso da empresa comunicar ao Ministério do Trabalho, a sua data de rescisão; etc.;
- permite-se a prorrogação do prazo, porém sempre por termo certo, nunca indeterminado;
- nesta modalidade de contrato não se aplica a regra dos artigos 451, 452 e 453 da CLT, isto é, mesmo prorrogado por mais de uma vez ou sucessão de outros contratos em menos de 6 meses, não se torna contrato por prazo indeterminado, e nem se computa o tempo anterior trabalhado nos contratos sucessivos;
- o técnico estrangeiro nunca adquire estabilidade;
- não se aplica o regime do FGTS nesta modalidade de contrato;
- a parte que interromper o contrato, antes do término, deverá indenizar a outra parte 50% do tempo que faltar;
- o técnico estrangeiro, que perceba salário exclusivamente em moeda nacional, tem direito apenas: salário mínimo, repouso semanal remunerado, férias anuais e proporcionais (pagas na rescisão), duração, segurança e higiene do trabalho, seguro contra acidente do trabalho e previdência social, e conseqüentemente o salário-família e salário-maternidade;
- não tem direito ao 13º salário;
- é proibida a percepção da participação nos lucros da empresa;
- ocorrendo a rescisão do contrato, duas comunicações são necessárias: ao Ministério da Justiça (Lei nº 6.815/80) e ao Ministério do Trabalho (SNT/SPES) no prazo de 30 dias (Portaria nº 3.721/90);
- compete a Justiça do Trabalho dirimir eventuais controvérsias desta relação.

Químico

Sobre o trabalho dos Químicos, veja o art. 325 da CLT.

Proporcionalidade de empregados brasileiros

As empresas, de qualquer atividade, que tenham a partir de 3 empregados devem observar a proporção de 2/3 de brasileiros no quadro de pessoal, ou seja, de cada 3 empregados lotados, 2 devem ser brasileiros (art. 352 da CLT). Para empresas que possuem mais de um estabelecimento, a proporção se conta em cada estabelecimento e não no conjunto dos empregados da empresa. Na hipótese de não haver brasileiros para o tipo de serviço que necessite, a empresa poderá solicitar autorização junto ao Ministério do Trabalho.

Igualmente, um outro limite deverá observado com relação a folha de pagamento, ou seja, a soma dos salários dos brasileiros não poderá ser inferior a 2/3 do total.

Consideram-se brasileiros, propriamente os nascidos no Brasil e os naturalizados e equiparados (portugueses). Também são considerados brasileiros os estrangeiros que vivam no Brasil há mais de 10 anos, e tenham cônjuge ou filhos brasileiros (art. 353 da CLT).

Relação dos 2/3

Até o final da década de 70, todas as empresas estavam obrigadas a apresentar anualmente ao Ministério do Trabalho (art. 360 da CLT), no prazo de 2 de maio a 30 de junho, a "relação dos 2/3", que era composto por um conjunto de 3 formulários: relação de empregados, cadastro de empresas e certidão de entrega. Sua finalidade inicial era de apenas prestar informações à fiscalização do trabalho quanto a proporcionalidade de brasileiros e estrangeiros contratados pela empresa. Mas, com o decorrer do tempo, a relação foi acrescida de numerosos itens, passando a prestar informações junto à demais programas sociais (PIS, Plano Habitacional, Previdência Social, etc.). Foi extinta pela Portaria nº 3.558, de 03/10/79, dando lugar à RAIS.