

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 063

08/08/2023

Sumário:

- RECURSOS HUMANOS - FERRAMENTAS DE RH - INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA)
- ENTIDADES RELIGIOSAS OU INSTITUIÇÕES DE ENSINO VOCACIONAL MINISTROS, MEMBROS E EQUIPARADOS - INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO - ALTERAÇÃO NA CLT
- FGTS - MANUAL DE MOVIMENTAÇÃO DA CONTA VINCULADA - VERSÃO 22



RECURSOS HUMANOS - FERRAMENTAS DE RH INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL - IA

A idéia de criar máquinas que poderiam imitar o pensamento humano surgiu na década de 1940.

Em 1950, Alan Turing apresentou o "Teste de Turing", que era uma forma de avaliar se uma máquina poderia exibir um comportamento inteligente indistinguível do humano.

A partir daí, surgiram muitos outros pesquisadores e profissionais que realizaram contribuições valiosas ao longo do tempo.

Hoje, essa tecnologia que a humanidade experimenta é o resultado de uma longa jornada, passando pelo surgimento do computador pessoal e da internet. Depois vieram os smartphones, reconhecimento de voz, veículos autônomos e a conexão na nuvem.

Recentemente, no final de 2022, com o surgimento do ChatGPT, foi a primeira amostra dessa realidade. É capaz de responder qualquer dúvida que se possa imaginar, de forma personalizada, detalhada e precisa. O acesso ao site é gratuito, bastando abrir uma conta. Mas, tem a versão paga (pró) que é mais completa.

O seu banco de dados é alimentado por meio de um processo chamado "aprendizado de máquina" (machine learning).

O aprendizado de máquina é uma abordagem em que os algoritmos e modelos de inteligência artificial são treinados em grandes conjuntos de dados para padrões de aprendizagem e relações, permitindo que uma IA tome decisões e realize tarefas semelhantes às que um ser humano faria.

Aplicações na área de RH

A inteligência artificial (IA) poderá ser utilizada nas áreas de Recursos Humanos (RH), ajudando a otimizar, tomar decisões mais controladas e melhorar a eficiência geral dos departamentos, tais como:

Triagem e seleção de currículos: Pode analisar e classificar grandes volumes de currículos com base em palavras-chave, experiência e habilidades relevantes para a carga em questão, facilitando o processo de triagem inicial de candidatos.

Entrevistas virtuais: Chatbots de IA podem conduzir entrevistas pré-gravadas ou em tempo real, coletando respostas dos candidatos e avaliando suas habilidades e supervisão cultural.

Análise de sentimentos dos funcionários: Por meio da análise de dados de pesquisas internas ou feedback dos funcionários, a IA pode identificar padrões e sentimentos dos funcionários, permitindo que a empresa tome medidas proativas para melhorar a satisfação e o engajamento.

Previsão de rotatividade de funcionários: Com base em dados históricos e variáveis, a IA pode ajudar a identificar funcionários com maior probabilidade de deixar a empresa, permitindo que os gestores tomem medidas para reter talentos.

Gestão de desempenho: Sistemas de IA podem coletar e analisar dados de desempenho dos funcionários ao longo do tempo, fornecendo "insights" sobre o progresso individual e identificando necessidades de treinamento ou desenvolvimento.

Recomendação de treinamentos: Com base nas habilidades e no histórico de desempenho dos funcionários, a IA pode sugerir programas de treinamento e desenvolvimento personalizados para melhorar suas habilidades.

Análise de clima organizacional: Por meio do monitoramento de comunicações internas, como e-mails e mensagens, a IA pode avaliar o clima organizacional e identificar possíveis problemas de cultura ou comunicação.

Gestão de benefícios e folha de pagamento: A IA pode ajudar a automatizar tarefas relacionadas à administração de benefícios e processamento de folha de pagamento, erros ansiosos e economia de tempo para a equipe de RH.

Promoção da diversidade e inclusão: A IA pode ajudar a eliminar vieses inconscientes na seleção e promoção de funcionários, garantindo uma abordagem mais justa e inclusiva.

Chatbots de atendimento ao colaborador: Trata-se de uma ferramenta que gerencia conversas entre robôs e pessoas. Este software é uma IA que utiliza técnicas de "machine learning", capaz de simular conversas como um ser humano, fornecendo respostas rápidas aos funcionários sobre políticas internas, benefícios, férias, entre outras.

Essas são apenas algumas das muitas aplicações possíveis da IA na área de RH. É importante lembrar que, embora a IA traga efeitos significativos, ela deve ser usada de forma ética e responsável, garantindo a privacidade e a segurança dos dados dos funcionários.

Recrutamento e Seleção de Pessoal

Imagine que uma empresa recebe centenas ou até milhares de currículos para uma vaga de emprego anunciada. Em vez de depender de uma equipe de RH para revisar manualmente cada currículo, a empresa pode utilizar um sistema de triagem de currículos baseado em IA.

O sistema de IA é alimentado com dados dos melhores perfis de funcionários da empresa, bem como dos requisitos específicos da vaga em aberto. A partir desses dados, o sistema aprende quais são os atributos e as características que tendem a tornar um candidato bem-sucedido na empresa.

Quando novos currículos são enviados, o sistema de IA os analisa automaticamente, classificando-os de acordo com sua orientação para a vaga com base nos critérios aprendidos. O sistema pode levar em conta a formação acadêmica, experiência de trabalho, habilidades técnicas e comportamentais, entre outros fatores.

A leitura de currículos por inteligência artificial envolve o uso de técnicas avançadas de processamento de linguagem natural (PLN) e aprendizado de máquina.

Os currículos mais bem classificados são então encaminhados para revisão humana, onde os profissionais de RH podem realizar entrevistas com os candidatos mais promissores e tomar decisões mais seguras durante o processo de seleção.

O processo de seleção de pessoal numa empresa é uma etapa crucial para encontrar os candidatos mais adequados às vagas disponíveis e que podem contribuir efetivamente para o crescimento e sucesso do negócio. Esse processo pode variar de empresa para empresa, mas geralmente inclui as seguintes etapas:

Análise da demanda: Identificação da necessidade de novos colaboradores com base nas vagas disponíveis e no planejamento estratégico da empresa.

Descrição da vaga: Elaboração do perfil da vaga, contendo informações sobre as atribuições, responsabilidades, requisitos e competências necessárias para a carga.

Divulgação da vaga: A vaga é divulgada nos meios adequados, como sites de emprego, redes sociais, agências de recrutamento, ou mesmo na própria página da empresa.

Triagem de currículos: Os currículos recebidos são analisados para verificar se os candidatos atendem aos requisitos básicos da vaga.

Entrevistas: Os candidatos pré-selecionados são chamados para entrevistas, podendo ser individuais ou em grupo. Nesta etapa, são avaliadas as habilidades técnicas e comportamentais dos candidatos.

Testes e dinâmicas: Em algumas empresas, são aplicados testes específicos ou dinâmicas de grupo para avaliar as habilidades dos candidatos em situações reais de trabalho.

Verificação de referências: Contato com referências profissionais do candidato para confirmar informações e obter feedback sobre o desempenho anterior.

Entrevista final: Os candidatos mais bem avaliados passam por uma última entrevista com gerentes ou diretores da empresa.

Tomada de decisão: Com base em todas as informações coletadas durante o processo, a empresa seleciona o candidato mais adequado para a vaga.

Contratação: O candidato selecionado recebe uma oferta de emprego e, caso aceite, passa a integrar a equipe da empresa.

É importante ressaltar que o processo de seleção deve ser cuidado de forma ética, transparente e justa, garantindo igualdade de oportunidades para todos os candidatos. Além disso, é uma oportunidade para a empresa também se apresentar aos candidatos como um atrativo local para trabalhar.



ENTIDADES RELIGIOSAS OU INSTITUIÇÕES DE ENSINO VOCACIONAL MINISTROS, MEMBROS E EQUIPARADOS - INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO - ALTERAÇÃO NA CLT

A Lei nº 14.647, de 04/08/23, DOU de 07/08/23, alterou a CLT, para estabelecer a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outros que a eles se equiparem. Na íntegra:

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - O art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 2º e 3º, numerando-se o atual parágrafo único como § 1º:

"Art. 442 - (...)

§ 1º - (...)

§ 2º - Não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou instituições de ensino vocacional e ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração da entidade ou instituição a que estejam vinculados ou estejam em formação ou treinamento.

§ 3º - O disposto no § 2º não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária." (NR).

Art. 2º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 4 de agosto de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Flávio Dino de Castro e Costa



FGTS - MANUAL DE MOVIMENTAÇÃO DA CONTA VINCULADA VERSÃO 22

A Circular nº 1.023, de 04/08/23, DOU de 07/08/23, da Caixa Econômica Federal, divulgou a versão 22 do Manual de Movimentação da Conta Vinculada do FGTS. Já disponibilizado no site da CAIXA (<https://www.caixa.gov.br/Downloads/fgts-manuais-e-cartilhas-operacionais/Manual-FGTS-Movimentacao-da-Conta-Vinculada-V-22.pdf>). Na íntegra:

A Caixa Econômica Federal, na qualidade de Agente Operador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 7º, inciso II da Lei 8.036/1990, de 11/05/1990, regulamentada pelo Decreto nº 99.684/1990, de 08/11/1990, resolve:

1 - Publicar a versão 22 do Manual de Movimentação da Conta Vinculada do FGTS, que disciplina a movimentação das contas vinculadas do FGTS para os trabalhadores, diretores não empregados e dependentes.

2 - A nova versão prevê a exclusão dos procedimentos para o acatamento às solicitações de saque das contas vinculadas PIS/PASEP, oriundas dos saldos das cotas PIS/PASEP, cujo atendimento na CAIXA encerrar-se-á em 05/08/2023, em cumprimento ao disposto na Emenda Constitucional nº 126, de 21/12/2022 e ao Edital de Chamamento Público MTE nº 1/2023, publicado no DOU de 07/06/2023, os quais preveem, ainda, que os saldos não efetivamente sacados serão transferidos para o Tesouro Nacional.

3 - O Manual de Movimentação da Conta Vinculada do FGTS encontra-se disponível no site da CAIXA, endereço eletrônico: <https://www.caixa.gov.br/Downloads/fgts-manuais-e-cartilhas-operacionais/Manual-FGTS-Movimentacao-da-Conta-Vinculada-V-22.pdf>.

4 - Fica revogada, a partir de 07 de agosto de 2023, a Circular CAIXA nº 1016, de 23 de fevereiro de 2023, publicada no DOU em 28 de fevereiro de 2023.

5 - Esta Circular CAIXA entra em vigor na data de sua publicação.

CINTIA LIMA GONÇALVES TEIXEIRA
Diretora Executiva