

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 081

10/10/2023

Sumário:

- EPI - EQUIPAMENTO PROTEÇÃO INDIVIDUAL - POR QUE FUNCIONÁRIOS REJEITAM O SEU USO?
- APOSENTADORIA ESPECIAL - GENERALIDADES
- FISCALIZAÇÃO EM MICROEMPRESA E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE - GENERALIDADES
- TALENTOS - CAÇAR E RETER - ESTRATÉGIAS ESSENCIAIS PARA O GESTOR DE RH
- CALAMIDADE PÚBLICA - ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - PAGAMENTO DE TRIBUTOS FEDERAIS E OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS - PRORROGAÇÃO



EPI - EQUIPAMENTO PROTEÇÃO INDIVIDUAL POR QUE FUNCIONÁRIOS REJEITAM O SEU USO?

O uso do EPI (equipamento de proteção individual) é obrigatório por lei, previsto na NR 6 do Ministério do Trabalho e Emprego. O EPI é um dispositivo de uso individual que tem o objetivo de proteger o trabalhador de riscos à sua segurança e saúde no trabalho.

No entanto, apesar da obrigatoriedade, muitos funcionários rejeitam o uso do EPI. Existem vários motivos para isso, que podem ser desde falta de conscientização até desconhecimento das normas.

Motivos para a rejeição do EPI

1. Falta de conscientização

Um dos principais motivos para a rejeição do EPI é a falta de conscientização dos trabalhadores sobre a importância do seu uso. Muitos funcionários não sabem que o EPI é obrigatório e que pode evitar acidentes graves.

2. Desconhecimento das normas

Outro motivo para a rejeição do EPI é o desconhecimento das normas que regulamentam o seu uso. Muitos funcionários não sabem quais são os EPIs adequados para cada atividade e como usá-los corretamente.

3. Incômodo

Alguns funcionários rejeitam o uso do EPI porque ele pode ser desconfortável ou incômodo. É importante escolher EPIs que sejam adequados para as atividades realizadas e que sejam confortáveis para o trabalhador.

4. Falta de confiança

Alguns funcionários rejeitam o uso do EPI porque não confiam que ele seja eficaz. É importante que os funcionários sejam informados sobre a eficácia dos EPIs e sobre a importância do seu uso.

5. Sensação de super-homem

Alguns funcionários rejeitam o uso do EPI porque se sentem como super-homens e acreditam que não precisam de proteção. É importante que os funcionários sejam conscientizados sobre os riscos que estão correndo ao não usar o EPI.

Como lidar com a rejeição do EPI

Para lidar com a rejeição do EPI, é importante que as empresas promovam ações de conscientização e treinamento dos funcionários. Essas ações devem esclarecer a importância do uso do EPI e mostrar aos funcionários como usá-lo corretamente.

Aqui estão algumas dicas para lidar com a rejeição do EPI:

Promova campanhas de conscientização

As empresas podem promover campanhas de conscientização sobre a importância do uso do EPI. Essas campanhas podem ser realizadas por meio de palestras, materiais informativos e treinamentos.

Escolha EPIs adequados

É importante escolher EPIs que sejam adequados para as atividades realizadas e que sejam confortáveis para o trabalhador. Os funcionários devem ser envolvidos na escolha dos EPIs.

Treine os funcionários

Os funcionários devem ser treinados sobre como usar o EPI corretamente. O treinamento deve ser realizado por profissionais qualificados.

Crie uma cultura de segurança

As empresas devem criar uma cultura de segurança na qual o uso do EPI seja valorizado. Isso pode ser feito por meio de ações de conscientização, treinamento e premiação.

Conclusão

O uso do EPI é essencial para a segurança e saúde dos trabalhadores. É importante que as empresas promovam ações para conscientizar os funcionários sobre a importância do seu uso.



**APOSENTADORIA ESPECIAL
GENERALIDADES**

A Instrução Normativa nº 128, de 28/03/22, DOU de 29/03/22, em seus arts. 260 a 302, trouxe orientações sobre a concessão da aposentadoria especial. Abaixo, segue-se o resumo da referida normativa.

Requisito de Acesso (Arts. 260 a 262)

A aposentadoria especial é destinada aos segurados do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) que comprovem a exposição a agentes químicos, financeiros e biológicos relacionados à saúde, ou associação desses agentes. A caracterização não pode ser feita com base na categoria profissional ou ocupação, mas sim na exposição aos agentes contratados.

Para segurados filiados ao RGPS a partir de 14 de novembro de 2019, a prestação especial é concedida com idade mínima de 55 anos, 58 anos ou 60 anos, dependendo do tempo de contribuição com atividade especial (15, 20 ou 25 anos, respectivamente).

Segurados que comprovem exposição até 13 de novembro de 2019, dados da Emenda Constitucional nº 103, podem se aposentar independentemente da idade, desde que cumpram a carência e comprovem atividade especial. A caracterização pode ser feita por categoria profissional até 28 de abril de 1995 ou por exposição a agentes contratados em qualquer época.

Segurados filiados até 13 de novembro de 2019, que comprovem exposição aos agentes contratados e por categoria profissional até 28 de abril de 1995, também podem se aposentar com carência e idade mínima, desde que cumpram os requisitos de pontos, que variam com o tempo de exposição.

Disposições Transitórias Referentes ao Requisito de Acesso (Arts. 263 e 264)

A aposentadoria especial é devida aos trabalhadores, trabalhadores avulsos, contribuintes individuais por categoria profissional até 28 de abril de 1995 e impostos individuais cooperados a partir de 13 de dezembro de 2002. Esses últimos são elegíveis por exposição a agentes prejudiciais à saúde.

Somente os períodos de atividade especial são considerados para a aposentadoria especial, sendo vedada a conversão de tempo em comum especial.

Disposições Gerais (Arts. 265 a 267)

O exercício de atividade em mais de um vínculo, com tempo de trabalho concomitante, não prejudica o direito à contratação especial, desde que comprovada a nocividade do agente e a permanência em pelo menos um dos vínculos.

Quando houver exercício sucessivo em mais de uma atividade sujeita a condições especiais relacionadas à saúde, os períodos serão somados, e a atividade preponderante é aquela com maior tempo de contribuição antes da conversão.

A partir de 29 de abril de 1995, não é permitido ao segurado que possua exercício especial de permanência ou retorno ao exercício de atividade prejudicial à saúde, sob pena de cessação do benefício.

Caracterização de Atividade Exercida em Condições Especiais (Arts. 268 a 272)

Para caracterização da atividade especial, é necessário que o trabalho seja permanente e não ocasional, com exposição efetiva a agentes contratados à saúde. A lista de agentes específicos está definida no Anexo IV do RPS.

As atividades exercidas são comprovadas com base no quadro constante no Anexo XVI, "Enquadramento de Atividade Especial". A caracterização por categoria profissional é permitida até 28 de abril de 1995.

Tendo novo requerimento de benefício, as análises anteriores de atividade especial são mantidas, mas novos elementos podem ser considerados para a concessão ou revisão.

Períodos de descanso, férias, salário-maternidade e redução de jornada não descaracterizam a atividade especial. No entanto, a partir de 1º de julho de 2020, os períodos de afastamento por benefício por incapacidade não são mais considerados como atividade especial.

Os formulários de reconhecimento de períodos laborados em atividades especiais podem ser emitidos pela empresa, cooperativa, órgão gestor de mão de obra ou sindicato, dependendo do caso.

LTCAT (Arts. 276 a 280)

O Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) deve conter informações fornecidas sobre a exposição a agentes contratados, incluindo identificação do agente, periodicidade de exposição, medidas de controle, entre outros.

Outros documentos, como laudos técnicos-periciais e projeções ambientais, podem complementar ou substituir o LTCAT. A atualização desses documentos é necessária quando ocorrerem alterações no ambiente de trabalho.

As projeções ambientais devem embasar o preenchimento do GFIP, eSocial ou outros sistemas. O INSS pode solicitar esses documentos sempre que necessário.

O LTCAT e outros laudos podem ser aceitos mesmo se emitidos em dados anteriores ou posteriores ao período de exercício da atividade, desde que não tenha sorte de alteração significativa no ambiente de trabalho.

Documento PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) (Art. 281)

O que é o PPP e o que deve conter?

O PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) é um documento essencial na área trabalhista e de recursos humanos. Ele serve como um registro histórico da trajetória laboral de um trabalhador e segue o modelo estabelecido pelo INSS. Este documento deve conter informações cruciais, tais como:

- I. Dados administrativos da empresa e do trabalhador.
- II. Registros ambientais.
- III. Responsáveis pelas informações.

Responsabilidades do representante legal da empresa

O PPP deve ser contratado pelo representante legal da empresa ou seu preposto, que assumirá a responsabilidade pela veracidade das informações, incluindo a fiel transcrição dos registros administrativos e a veracidade das previsões ambientais e dos programas médicos de responsabilidade da empresa.

Identificação do responsável pela assinatura

O PPP deve conter o nome e o CPF do responsável pela assinatura do documento.

Consequências do fornecimento de informações falsas

É importante destacar que a prestação de informações falsas no PPP constitui crime de falsidade ideológica (art. 299 do Código Penal) e de falsificação de documento público (art. 297 do Código Penal).

Dispensa de laudo técnico ambiental

O PPP dispensa a apresentação de laudo técnico ambiental para comprovar a condição especial de trabalho, desde que todas as informações contidas sejam fornecidas e ampliadas em laudo técnico.

Solicitação de documentos pelo INSS

O INSS pode solicitar documentos adicionais para confirmar ou complementar as informações contidas no PPP, sempre que julgar necessário.

Acesso do trabalhador às informações

O trabalhador ou seu preposto tem o direito de acessar as informações prestadas pela empresa sobre seu perfil profissiográfico previdenciário e pode solicitar retificações quando necessário, conforme orientação a ser imposta em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

Implantação do PPP em meio digital

Quando o PPP for implantado em meio digital, o layout do formulário previsto no Anexo XVII poderá ser alterado para melhor visualização em formato eletrônico, mantendo inalterado o conteúdo do documento.

Finalidades do PPP (Art. 282)

Além de comprovar a condição especial de trabalho, o PPP tem as seguintes finalidades:

- I. Comprovar as condições para obtenção de benefícios e serviços previdenciários.
- II. Fornecedor de meios de prova produzidos pelo empregador perante a Previdência Social, órgãos públicos e sindicatos.
- III. Fornecer à empresa meios de prova para organizar informações de seus diversos setores ao longo dos anos.

IV - Possibilitar acesso a informações confiáveis para desenvolvimento de vigilância sanitária e epidemiológica e definição de políticas em saúde coletiva.

Sigilo das informações (Art. 283)

As informações constantes no PPP são de caráter privado do trabalhador, sendo crimes práticas discriminatórias decorrentes de sua exigibilidade por terceiros, bem como sua divulgação, a menos que sejam aplicáveis pelos órgãos públicos competentes.

Preenchimento individualizado do PPP (Art. 284)

A partir de 1º de janeiro de 2004, a empresa deverá preencher o PPP de forma individualizada para seus empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes, indivíduos cooperados expostos a agentes prejudiciais à saúde, mesmo que não haja requisitos para enquadramento de atividade especial. A declaração de isenção de exposição a riscos poderá ser feita com base em critérios específicos.

Atualização do PPP

O PPP deve ser atualizado sempre que haja alterações que não alterem as informações contidas em seus frascos.

Fornecimento do PPP

A empresa deve fornecer o PPP nas seguintes situações:

- Por ocasião de rescisão de contrato de trabalho ou de desfiliação de cooperativa, sindicato ou órgão gestor de mão de obra.
- Sempre que solicitado pelo trabalhador, para fins de requerimento de reconhecimento de períodos trabalhados em condições especiais.
- Para análise de benefícios e serviços previdenciários e quando solicitado pelo INSS.
- Para conferência pelo trabalhador durante a revisão do Programa de Gerenciamento de Riscos.
- Quando solicitado pelas autoridades competentes.

Guarda do PPP

O PPP e a comprovação de entrega ao trabalhador deverão ser suspensos pela empresa por 20 anos.

Situações específicas de preenchimento (Art. 285)

Quando apresentado o PPP, devem ser observadas as seguintes situações quanto ao preenchimento para comprovação de eficácia de exposição do segurança a agentes relacionados à saúde, dependendo da época em que a atividade foi exercida.

Enquadramento por exposição a agentes interessados em saúde

Requisitos para enquadramento de períodos de atividade especial (Art. 286)

A enquadramento de períodos de atividade especial depende da comprovação da eficácia da exposição do seguro a agentes relacionados à saúde durante determinado tempo de trabalho permanente. Para períodos de trabalho até 28 de abril de 1995, não é necessário o requisito de permanência.

Atividades especiais e critérios de avaliação (Art. 287)

Atividades especiais são aquelas com exposição a agentes expostos à saúde que ultrapassam os limites de tolerância quantitativamente ou que, dependendo do agente, tornem a exposição prejudicial à saúde. A análise é feita pela Perícia Médica Federal.

Procedimentos de avaliação ambiental (Art. 288)

Os procedimentos técnicos de avaliação ambiental devem seguir as metodologias e procedimentos estabelecidos pelas Normas de Higiene Ocupacional (NHO) da FUNDACENTRO e os limites de tolerância definidos no Anexo IV do Decreto nº

3.048, de 1999, ou na NR-15, do MTP. O Ministério do Trabalho e Previdência pode definir metodologias não contempladas pela NHO.

Normas vigentes à época da avaliação (Art. 289)

As normas referenciadas nesta seção deverão ser consideradas vigentes à época da avaliação ambiental. As metodologias e procedimentos de avaliação contidos nesta Instrução Normativa só são exigidos para avaliações realizadas a partir de 1º de janeiro de 2004, com a possibilidade de uso anterior pela empresa.

Equipamentos de Proteção (Art. 290)

Nesta seção, abordaremos a importância dos Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) no ambiente de trabalho. Os EPC são essenciais para eliminar ou neutralizar riscos à saúde dos trabalhadores. No entanto, a sua eficácia depende de garantias específicas.

Quando se trata de exposição ao ruído acima dos limites legais de tolerância, a declaração do empregador sobre a eficácia do Equipamento de Proteção Individual (EPI) não exclui a caracterização da atividade como especial para fins de aposentadoria.

Equipamentos de Proteção Individual (EPI) em ambientes de trabalho (Art. 291)

A partir de dezembro de 1998, os EPIs só são comprovados se comprovadamente eliminarem ou neutralizarem riscos, respeitando as normas específicas.

São critérios importantes a serem observados na adoção de EPIs: hierarquia das medidas de segurança, condições de funcionamento, prazo de validade, periodicidade de troca e higienização.

Agente prejudicial à saúde Ruído (Art. 292)

Trata da exposição ocupacional ao ruído, um agente prejudicial à saúde. O enquadramento como atividade especial depende dos níveis de pressão sonora e da data de exposição.

Agente prejudicial à saúde Temperaturas Anormais (Art. 293)

Trata da exposição ao calor em ambientes fechados ou com fonte artificial de calor. O enquadramento como atividade especial depende de critérios relacionados à temperatura e ao período de exposição.

Agente prejudicial à saúde Radiação Ionizante (Arts. 294 e 295)

Trata da exposição a radiações ionizantes. A atividade é considerada especial com base na data de exposição e nos limites de tolerância estabelecidos.

Para exposição ao raio-X em serviços de radiologia, são necessárias avaliações específicas de acordo com a NHO-05 da FUNDACENTRO.

Do Agente prejudicial à saúde Vibração/Trepidação (Art. 296)

Trata da exposição à vibração. O enquadramento como atividade especial depende da data de exposição e dos limites de tolerância estabelecidos pela ISO e pela FUNDACENTRO.

Agente prejudicial à saúde Químico (Art. 297)

Trata da exposição a agentes químicos e poeiras minerais. O enquadramento como atividade especial depende da data de exposição e das metodologias de avaliação estabelecidas.

Agente prejudicial à saúde Cancerígeno (Art. 298)

Trata da exposição a agentes cancerígenos. O enquadramento como atividade especial depende da data de exposição e da observância de critérios qualitativos e de eliminação de riscos.

Agente prejudicial à saúde Infectocontagioso (Art. 299)

Trata da exposição a agentes biológicos infectocontagiosos. O enquadramento como atividade especial depende da data de exposição e das atividades relacionadas à saúde.

Agente prejudicial à saúde Pressão Atmosférica (Art. 300)

Trata da exposição à pressão atmosférica anormal. O enquadramento como atividade especial depende da data de exposição e das atividades relacionadas.

Agentes prejudiciais à saúde Frio, Eletricidade, Radiação Não Ionizante e Umidade (Art. 301)

Trata sobre o enquadramento como atividade especial para exposição a agentes como frio, eletricidade, radiações não ionizantes e umidade só é possível até março de 1997.

Associação de Agentes prejudiciais à saúde (Art. 302)

Trata da exposição à associação de agentes prejudiciais à saúde. O enquadramento é exclusivamente nas atividades especificadas no código 4.0.0 do Anexo IV do RPS.



FISCALIZAÇÃO EM MICROEMPRESA E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE GENERALIDADES

A Instrução Normativa nº 2, de 08/11/21, DOU de 12/11/21, do Ministério do Trabalho e Previdência, em seus arts. 15 a 17, dispôs sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações de fiscalização em microempresa e empresas de pequeno porte. Abaixo, segue-se o resumo da normativa.

Procedimentos de Fiscalização de Microempresa e Empresa de Pequeno Porte (Art. 15)

Os procedimentos indicados nesta instrução normativa visam garantir a correta aplicação das normas trabalhistas e previdenciárias nas microempresas e empresas de pequeno porte.

Verificação da Porta Econômica do Empregador (Art. 16)

Estipula que, para a aplicação do tratamento jurídico diferenciado, o Auditor-Fiscal do Trabalho deve avaliar a porta econômica do empregador. Isso é feito por meio da consulta ao Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) utilizando uma base de dados da Receita Federal. O objetivo é identificar se a empresa se enquadra como microempresa ou empresa de pequeno porte.

Exceções ao Tratamento Diferenciado

Estabelecem que não se trata de tratamento jurídico diferenciado aqueles que se enquadram nas hipóteses mencionadas no § 4º do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de dezembro de 2006. Portanto, é fundamental verificar as abordagens antes de aplicar qualquer tratamento diferenciado.

Dispensa de Obrigações para Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Art. 17)

Apresenta sobre as obrigações das microempresas e empresas de pequeno porte que estão dispensadas de cumprimento de determinadas obrigações trabalhistas. São elas:

I - Anotação das Férias: As empresas mencionadas estão dispensadas de realizar a anotação das férias dos empregados nos livros ou fichas de registro, conforme previsto no § 2º do art. 135 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

II - Emprego de Aprendizizes: Não são obrigadas a empregar e matricular aprendizes nos cursos de aprendizagem, conforme previsto no art. 429 da CLT.

III - Comunicação de Férias Coletivas: Ficam isentas de comunicar ao Ministério do Trabalho e Previdência a concessão de férias coletivas, conforme previsto no § 2º do art. 139 da CLT.

IV - Livro "Inspeção do Trabalho": Não são obrigadas a possuir o livro intitulado "Inspeção do Trabalho", conforme previsto no § 1º do art. 628 da CLT.

Em resumo, a Instrução Normativa nº 2/2021 estabelece diretrizes claras para a fiscalização em microempresas e empresas de pequeno porte, proporcionando um tratamento jurídico diferenciado e dispensando-as de algumas obrigações específicas, o que contribui para a simplificação das responsabilidades trabalhistas e previdenciárias empresas. No entanto, é crucial que o Auditor-Fiscal do Trabalho esteja ciente dessas normas ao conduzir inspeções nesse contexto.



TALENTOS - CAÇAR E RETER ESTRATÉGIAS ESSENCIAIS PARA O GESTOR DE RH

O mercado de trabalho atual é altamente competitivo e dinâmico, o que torna a gestão de talentos uma das tarefas mais críticas para as organizações. Encontrar e manter profissionais altamente treinados é essencial para o sucesso de qualquer empresa. Neste artigo, discutiremos estratégias cruciais para os gestores de Recursos Humanos (RH) reter e caçar talentos de forma eficaz.

A Importância da Gestão de Talentos

A gestão de talentos é um processo que engloba a atração, retenção e desenvolvimento de indivíduos que possuem habilidades e competências essenciais para o sucesso de uma organização. A retenção e a aquisição de talentos são dois lados da mesma moeda. Para construir uma equipe de alto desempenho, os gestores de RH devem ser capazes de equilibrar ambas as estratégias.

Estratégias para Caçar Talentos

Estabeleça uma Marca Empregadora Forte: A imagem da empresa é crucial para atrair talentos. Desenvolva uma marca empregadora sólida que transmita valores, cultura e oportunidades de crescimento da organização. Utilize as redes sociais, o site da empresa e outras mídias para promover a marca empregadora.

Recrutamento Proativo: Não espere que os talentos venham até você. Esteja ativamente envolvida em redes profissionais, feiras de empregos e eventos do setor para identificar candidatos promissores. Considere também a criação de programas de indicação de funcionários.

Use Tecnologia: Ferramentas de recrutamento online e sistemas de gerenciamento de candidatos (Applicant Tracking Systems) podem facilitar o processo de seleção, tornando-o mais eficiente e preciso.

Oferecer Benefícios Competitivos: Salários competitivos, planos de benefícios benéficos, flexibilidade no trabalho e programas de desenvolvimento profissional são fatores-chave que atraem talentos para sua organização.

Estratégias para Reter Talentos

Desenvolvimento Profissional: Oferece oportunidades de treinamento e desenvolvimento que permitem aos funcionários adquirir novas habilidades e progredir em suas carreiras dentro da organização.

Feedback e Reconhecimento: Estabeleça um ambiente onde o feedback construtivo seja valorizado. Reconheça e recompense regularmente os funcionários pelo seu trabalho árduo e conquistas.

Cultura Organizacional Positiva: Crie um ambiente de trabalho que promova o bem-estar e a satisfação dos funcionários. Isso inclui uma cultura inclusiva, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e valores éticos.

Comunicação Aberta: Mantenha linhas de comunicação abertas entre a gerência e os funcionários. Incentivo ao diálogo e à participação ativa em decisões que afetam a equipe.

Oportunidades de Crescimento Interno: Dê prioridade à promoção interna sempre que possível. Os funcionários que defendem um caminho claro de crescimento dentro da organização têm maior probabilidade de permanência.

A Importância da Análise de Dados

A análise de dados desempenha um papel crítico na gestão de talentos. Os gestores de RH devem usar estatísticas de recrutamento e retenção para avaliar o sucesso de suas estratégias. Isso inclui taxas de rotatividade, tempo médio de contratação, satisfação dos funcionários e muito mais. Com base nessas informações, eles podem ajustar suas abordagens e tomar decisões informadas.

Conclusão

Reter e caçar talentos são dois lados de uma moeda valiosa na gestão de Recursos Humanos. Os gestores de RH devem adotar uma abordagem estratégica e equilibrada para garantir que sua organização continue atraindo e mantendo os melhores talentos do mercado. Isso não apenas beneficia a empresa em termos de inovação e competitividade, mas também cria um ambiente de trabalho positivo e gratificante para os funcionários, resultando em uma equipe mais engajada e produtiva.

Teste para avaliar com está sua performance de Selecionador de talentos Humanos

Nº	Responder SIM ou NÃO	SIM	NÃO
01	Assim que recebo uma requisição de vaga, procuro informações atualizadas sobre a descrição do cargo e todas as mudanças ocorridas naquela função, bem como projetos a serem implementados a curto prazo.		
02	Tão logo recebo uma requisição de vaga, já dou início ao processo, pois a velocidade é a maior prioridade na minha empresa e os requisitantes não tem tempo para participar do processo.		
03	A maioria dos gestores, (meus clientes internos), tem consciência da importância da sua participação na construção do perfil do novo funcionário e em outras etapas do processo seletivo.		
04	Todos os meus processos seletivos começam pela construção de um Perfil de Competências Técnicas e Comportamentais, com total participação da área requisitante.		
05	Acredito que uma boa investigação das experiências passadas do candidato me ajudarão a prever como será o seu comportamento futuro em situações críticas do cargo.		
06	Na minha opinião o mais importante é que o candidato esteja tecnicamente preparado para o desempenho das suas atribuições, pois não tenho tempo para perder com detalhes imensuráveis.		
07	A maioria dos meus gestores delegam a decisão final para área de Seleção, pois além de não ter tempo para participar dos processos, detestam entrevistar.		
08	Os indicadores de Competências são os caminhos mais eficazes para construir um perfil de competências completo e detalhado, que servirá como base para escolha das ferramentas a serem utilizadas no processo seletivo e tenho utilizado com muito sucesso.		
09	A utilização dos jogos com foco em competências foi fundamental para focar comportamentos específicos e treinar os requisitantes na observação de competências imprescindíveis para o cargo.		
10	Os requisitantes sabem exatamente como deve ser sua participação enquanto observam aplicação de jogos em candidatos.		
11	Alguns requisitantes têm comportamentos inadequados durante a realização de jogos, fazendo ou respondendo perguntas, atendendo celular ou saindo para fumar, o que atrapalha a realização dos jogos.		
12	Na minha empresa a área de Seleção não tem credibilidade, ninguém dá atenção.		
13	A área de Recursos Humanos tem realizado várias ações de conscientização voltada para Gestores, para fortalecer a parceria e o trabalho conjunto entre todas as áreas.		
14	A área de Seleção tem se preocupado em fornecer orientação técnica aos requisitantes para que este se tornem parceiros com participação ativa nos processos seletivos.		
15	A decisão final do processo seletivo é sempre da área requisitante, por isso, é importante que sejam bem orientados e participem do processo de forma consciente e profissional.		

16	Acho que essa “febre” de Competências vai passar. É apenas mais um modismo consumista, para vender livros e treinamentos.		
17	Sempre fiz seleção sem fazer perfil de Competências e sempre deu certo, por que mudar o que sempre deu certo?		
18	Acredito que a fórmula certa para começar a trabalhar com a metodologia de Seleção por Competências é em primeiro lugar, sensibilizar e conscientizar os Gestores, oferecendo orientação técnica para fortalecer a parceria e o trabalho conjunto com área de Seleção.		
19	Planejamento estratégico é uma competência imprescindível para um profissional de seleção e tenho experimentado isso com sucesso.		
20	Na empresa que trabalho é tudo tão corrido que o planejamento sempre fica para outra oportunidade e passamos quase todo tempo apagando incêndio.		

Avaliação:

Se você respondeu SIM para as questões 2,6,7,11,12,16,17,20 ou no mínimo para metade delas, você está diante de um rico material de levantamento de necessidades de treinamento.

Provavelmente a comunicação interna entre Gestores e área de Seleção não é a melhor e é necessário que haja um investimento em ações de Recursos Humanos para atualização da Seleção e orientação dos Gestores como participantes ativos no processo, entendendo que a responsabilidade pelo resultado é dividido entre área requisitante e área de seleção.

Não basta ser Gestor, tem que participar.

Caso venha respondido sim para 8 a 12 questões restantes (1,3,4,5,8,9,10,13,14,15,18,19), você está atualizado e se esforçando para realizar um bom trabalho na área de Seleção de Talentos humanos.

Se você respondeu SIM para menos de 8 das questões restantes (1,3,4,5,8,9,10,13,14,15,18,19), você está precisando de maiores investimentos juntamente com sua área de Recursos Humanos e seus gestores. A metodologia de Seleção por Competências poderá ser de grande ajuda para sua atualização.

Nota: O teste é de autoria de Maria Odete Rabaglio - Autora de Livro Seleção por Competências, Editora Educator, 2001.



CALAMIDADE PÚBLICA - ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - PAGAMENTO DE TRIBUTOS FEDERAIS E OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS - PRORROGAÇÃO

O Ato Declaratório Interpretativo nº 2, de 06/10/23, DOU de 10/10/23, da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, dispõe sobre a aplicação da Portaria nº 351, de 11/09/23, aos contribuintes domiciliados em municípios em relação aos quais foi declarado estado de calamidade pública pelos Decretos nº 57.177, de 06/09/23, nº 57.178, de 10/09/23, e nº 57.197, de 15/09/23, do Governador do Estado do Rio Grande do Sul.

Para os contribuintes domiciliados nos municípios reclassificados pelo Decreto nº 57.197, de 2023, os prazos para pagamento de tributos federais, inclusive parcelamentos, e para cumprimento de obrigações acessórias, vencidos até 26/09/2023, ficam prorrogados até o último dia útil do mês de dezembro de 2023.

Na íntegra:

O Secretário Especial da Receita Federal do Brasil, no uso da atribuição que lhe confere o inciso III do art. 350 do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria ME nº 284, de 27 de julho de 2020, e tendo em vista o disposto nos arts. 2º e 3º da Portaria RFB nº 351, de 11 de setembro de 2023, e nos Decretos nº 57.177, de 6 de setembro de 2023, nº 57.178, de 10 de setembro de 2023, e nº 57.197, de 15 de setembro de 2023, do Governador do Estado do Rio Grande do Sul, declara:

Art. 1º - Este Ato Declaratório Interpretativo dispõe sobre a aplicação do disposto na Portaria RFB nº 351, de 11 de setembro de 2023, aos contribuintes domiciliados nos municípios atingidos por eventos climáticos de Chuvas Intensas - Cobrade

1.3.2.1.4, ocorridos entre os dias 2 e 6 de setembro de 2023, nos termos dos seguintes Decretos editados pelo Governador do Estado:

I - Decreto nº 57.177, de 6 de setembro de 2023, que declarou estado de calamidade pública em 79 municípios do Rio Grande do Sul cujos nomes constam de seu Anexo Único;

II - Decreto nº 57.178, de 10 de setembro de 2023, que ampliou para 92 o número de municípios em estado de calamidade pública cujos nomes constam do Anexo Único do Decreto; e

III - Decreto nº 57.197, de 15 de setembro de 2023, que reclassificou 72 municípios e manteve a declaração de estado de calamidade pública em relação aos outros 20 municípios cujos nomes constam do Anexo Único do Decreto.

Art. 2º - Aplica-se o disposto na Portaria RFB nº 351, de 2023:

I - no período de 1º a 26 de setembro de 2023, aos contribuintes domiciliados nos 92 municípios a que se refere o inciso II do caput do art. 1º; e

II - a partir de 27 de setembro de 2023, aos contribuintes domiciliados nos 20 municípios que permaneceram em estado de calamidade pública, nos termos do inciso III do caput do art. 1º.

Art. 3º - Para os contribuintes domiciliados nos 72 municípios reclassificados pelo Decreto nº 57.197, de 2023, nos termos do inciso III do caput do art. 1º, os prazos para pagamento de tributos federais, inclusive parcelamentos, e para cumprimento de obrigações acessórias, vencidos até 26 de setembro de 2023, ficam prorrogados até o último dia útil do mês de dezembro de 2023.

Parágrafo único - A contagem de prazos para a prática de atos processuais no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB), relativos a processos administrativos de interesse dos contribuintes a que se refere o caput, vencidos ou em curso até o dia 26 de setembro de 2023, fica suspensa até o último dia útil do mês de dezembro de 2023.

ROBINSON SAKIYAMA BARREIRINHAS