

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 012

09/02/2024

Sumário:

- EXPATRIAÇÃO - DIREITOS TRABALHISTAS DOS PROFISSIONAIS NO EXTERIOR - GENERALIDADES
- DINÂMICA DE GRUPO - UMA FERRAMENTA ESSENCIAL PARA O RH
- DCTFWEB - MULTAS POR ATRASO NA ENTREGA - CANCELAMENTO
- CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS INCIDENTES SOBRE CRÉDITOS TRABALHISTAS - CÓDIGO DE RECEITA PARA RECOLHIMENTO



EXPATRIAÇÃO - DIREITOS TRABALHISTAS DOS PROFISSIONAIS NO EXTERIOR - GENERALIDADES

A expatriação, um processo no qual um indivíduo é enviado por sua empresa para trabalhar em um país estrangeiro, é uma prática cada vez mais comum no mundo corporativo. Esse fato, que oferece inúmeras oportunidades tanto para as empresas quanto para os expatriados, traz consigo uma série de desafios relacionados aos direitos trabalhistas dos profissionais no exterior. Neste artigo, exploraremos como funciona a expatriação e detalharemos os direitos fundamentais que os expatriados devem conhecer e garantir.

O Que É Expatriação?

A expatriação envolve a transferência de um colaborador de sua empresa de origem para um país estrangeiro, geralmente por um período determinado. Esse indivíduo, conhecido como expatriado, enfrentou uma nova cultura, ambiente de trabalho e estilo de vida durante sua estadia no país de destino. A expatriação pode ocorrer por vários motivos, como a expansão de negócios, a transferência de conhecimento entre filiais de empresas multinacionais ou o desenvolvimento de carreira profissional.

Apesar das oportunidades de crescimento pessoal e profissional, a expatriação exige que os expatriados enfrentem desafios significativos, como se adaptarem a uma cultura e ambiente de trabalho diferentes, além de entender e garantir seus direitos trabalhistas específicos no país de destino.

Cuidados Importantes na Expatriação

A globalização e a crescente interconexão entre as nações contribuíram para a expatriação, tornando-a uma parte fundamental dos negócios internacionais. No entanto, para garantir uma expatriação bem sucedida, as empresas e os expatriados precisam estar preparados.

Além das questões culturais e de adaptação, é crucial que os expatriados tenham consciência de seus direitos e proteções legais. Da mesma forma, as empresas devem garantir que seus profissionais sejam tratados de forma justa durante sua permanência no exterior. Vamos agora analisar os direitos trabalhistas dos expatriados.

Direitos Trabalhistas dos Expatriados

Para compreender os direitos trabalhistas dos expatriados, é essencial conhecer a Lei 7.064 de 1982, que aborda a situação dos trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

Segundo essa lei, trabalhadores transferidos para prestar serviços no exterior são aqueles contratados no Brasil e enviados por seus empregadores para trabalhar no exterior por mais de 90 dias. Para contratos com duração inferior a esse período, desde que o gerente tenha ciência da transitoriedade de sua estadia e receba diários durante o trabalho no exterior, a lei não se aplica.

Além disso, a lei determina que a legislação trabalhista brasileira deve ser aplicada ao expatriado, a menos que a legislação do país de destino seja mais benéfica para o trabalhador.

Aqui estão alguns dos direitos trabalhistas dos expatriados:

INSS e FGTS:

As empresas deverão coletar a contribuição para o INSS e depositar o FGTS dos trabalhadores expatriados.

Salário:

O salário base do expatriado deverá ser reajustado de acordo com a legislação brasileira, não podendo ser inferior ao mínimo previsto para a categoria profissional. Os pagamentos podem ser pagos em moeda estrangeira, e uma transferência adicional deve ser acordada por escrito entre as partes.

Férias:

Após dois anos no exterior, o empresário tem o direito de gozar férias no Brasil, com o custeio da viagem pela empresa empregadora. Esse custeio estende-se à participação e dependentes.

Garantia de retorno ao Brasil:

O trabalhador brasileiro tem direito ao retorno ao Brasil após três anos de trabalho contínuo, por necessidade grave de natureza familiar ou por razões de saúde comprovadas por laudo médico.

Seguro de Vida e Acidentes Pessoais:

As empresas devem fornecer seguro de vida e acidentes pessoais que cobrem o período



DINÂMICA DE GRUPO UMA FERRAMENTA ESSENCIAL PARA O RH

As dinâmicas de grupo são uma ferramenta de seleção de pessoal utilizada há décadas. Seu surgimento remonta ao início do século XX, quando o psicólogo social Kurt Lewin desenvolveu a teoria de campo, que afirma que o comportamento humano é influenciado pelo contexto social em que ocorre.

As dinâmicas de grupo são frequentemente utilizadas por psicólogos e profissionais de RH para avaliar as habilidades interpessoais, a capacidade de trabalho em equipe e o comportamento em situações de pressão.

Como aplicar as dinâmicas de grupo

As dinâmicas de grupo devem ser aplicadas de forma planejada e estruturada. O profissional de RH deve definir os objetivos da dinâmica e selecionar a atividade mais adequada para avaliar as habilidades desejadas.

Vantagens das dinâmicas de grupo

As dinâmicas de grupo oferecem uma série de vantagens para os processos seletivos, incluindo:

Avaliação de habilidades interpessoais: as dinâmicas de grupo permitem que os profissionais de RH avaliem as habilidades interpessoais dos candidatos, como comunicação, trabalho em equipe e liderança.

Redução do viés de seleção: as dinâmicas de grupo ajudam a reduzir o viés de seleção, pois permitem que os candidatos sejam avaliados em situações reais.

Avaliação da cultura organizacional: as dinâmicas de grupo podem ser utilizadas para avaliar o fit cultural dos candidatos, ou seja, o quanto eles se identificam com os valores e a cultura da empresa.

Como funciona?

As dinâmicas de grupo funcionam a partir de atividades em grupo que permitem que os profissionais de RH avaliem as habilidades interpessoais dos candidatos. Essas atividades geralmente são estruturadas de forma a estimular a colaboração, a comunicação e a resolução de problemas.

Aqui estão alguns exemplos práticos de dinâmicas de grupo:

Dinâmica da ilha deserta: os participantes são divididos em grupos e devem escolher quem eles salvariam em uma ilha deserta. Essa dinâmica avalia a capacidade de tomada de decisão, liderança e resolução de conflitos.

Dinâmica do quebra-cabeça: os participantes são divididos em grupos e devem montar um quebra-cabeça o mais rápido possível. Essa dinâmica avalia a capacidade de trabalho em equipe, comunicação e organização.

Dinâmica da apresentação: os participantes devem apresentar um tema ou produto para um grupo de pessoas. Essa dinâmica avalia a capacidade de comunicação, oratória e persuasão.

Na dinâmica da ilha deserta, por exemplo, os profissionais de RH podem observar como os candidatos interagem uns com os outros, como eles tomam decisões e como eles resolvem conflitos. Na dinâmica do quebra-cabeça, os profissionais de RH podem observar como os candidatos trabalham em equipe, como eles se comunicam e como eles organizam o trabalho. Na dinâmica da apresentação, os profissionais de RH podem observar como os candidatos se comunicam, como eles oram e como eles persuadem o público.

É importante ressaltar que as dinâmicas de grupo devem ser aplicadas de forma planejada e estruturada. O profissional de RH deve definir os objetivos da dinâmica e selecionar a atividade mais adequada para avaliar as habilidades desejadas.

Algumas dicas para aplicar dinâmicas de grupo de forma eficaz

Defina os objetivos da dinâmica: antes de aplicar a dinâmica, defina quais habilidades você deseja avaliar. Isso ajudará você a selecionar a atividade mais adequada.

Escolha a atividade certa: existem muitos tipos de dinâmicas de grupo disponíveis. Escolha a atividade que seja mais adequada para avaliar as habilidades que você deseja avaliar.

Planeje a dinâmica: prepare a dinâmica com antecedência, incluindo os materiais necessários e as instruções para os participantes.

Faça a dinâmica de forma estruturada: explique as regras da dinâmica para os participantes e monitore o andamento da atividade.

Avalie os participantes: observe o comportamento dos participantes durante a dinâmica e registre suas observações.

Ao aplicar dinâmicas de grupo de forma eficaz, os profissionais de RH podem obter informações valiosas sobre os candidatos, o que pode ajudar a identificar os candidatos mais qualificados para as vagas.

Dinâmica da ilha deserta

Objetivos: Avaliar a capacidade de tomada de decisão, liderança e resolução de conflitos.

Material: Folha de papel e caneta para cada participante.

Instruções:

- Divida os participantes em grupos de 5 a 7 pessoas.
- Distribua uma folha de papel e uma caneta para cada participante.
- Solicite aos participantes que respondam às seguintes perguntas:
- Supondo que você esteja perdido em uma ilha deserta, quem entre os presentes você gostaria que estivesse com você?
- Por que você escolheu essa pessoa?
- Dê um tempo de 10 minutos para que os participantes respondam às perguntas.
- Solicite aos participantes que compartilhem suas respostas com o grupo.

Avaliação:

O profissional de RH pode observar como os participantes interagem uns com os outros, como eles tomam decisões e como eles resolvem conflitos.

Exemplos de critérios de avaliação:

Capacidade de tomar decisões: os participantes que são capazes de justificar suas escolhas de forma clara e coerente são considerados bons tomadores de decisão.

Capacidade de liderança: os participantes que são capazes de influenciar os outros e liderar o grupo na tomada de decisão são considerados bons líderes.

Capacidade de resolução de conflitos: os participantes que são capazes de resolver conflitos de forma construtiva são considerados bons solucionadores de conflitos.

Como conduzir o grupo?

Apresentação:

Olá, pessoal.

Hoje, vamos realizar uma dinâmica de grupo que vai avaliar a capacidade de tomada de decisão, liderança e resolução de conflitos.

A dinâmica se chama "A ilha deserta".

Imaginem que vocês estão perdidos em uma ilha deserta. Vocês só têm os recursos que estão com vocês agora.

O objetivo da dinâmica é que vocês escolham duas pessoas para serem salvas com vocês.

Para isso, vocês devem responder às seguintes perguntas:

Quem entre os presentes você gostaria que estivesse com você?

Por que você escolheu essa pessoa?

Vocês terão 10 minutos para responder às perguntas.

Depois, vocês vão compartilhar suas respostas com o grupo.

Durante a dinâmica, estarei atento ao comportamento de vocês. Vou observar como vocês interagem uns com os outros, como vocês tomam decisões e como vocês resolvem conflitos.

A dinâmica vai começar agora.

É importante que vocês se conheçam minimamente para que a dinâmica seja eficaz.

Boa sorte!

Após a dinâmica:

Obrigado, pessoal.

Agora, vamos discutir suas respostas.

Vou começar com o grupo 1.

Observações:

É importante que o profissional de RH seja claro e objetivo ao explicar as instruções da dinâmica. Os participantes devem entender o objetivo da dinâmica e o que é esperado deles.

O profissional de RH também deve ser paciente e atencioso ao responder às perguntas dos participantes.

Após a dinâmica, o profissional de RH deve discutir as respostas dos participantes. Isso ajudará a esclarecer quaisquer dúvidas e a identificar os candidatos que se destacaram.



DCTFWEB - MULTAS POR ATRASO NA ENTREGA CANCELAMENTO

O Ato Declaratório Executivo nº 2, de 05/02/24, DOU de 08/02/24, da Coordenação-Geral de Administração do Crédito Tributário, cancelou multas por atraso na entrega da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb) nos casos em que especifica. Na íntegra:

O Coordenador-Geral de Administração do Crédito Tributário, no exercício das atribuições previstas no inciso II do art. 66 e no inciso II do art. 358 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 no art. 10 da Instrução Normativa RFB nº 2.005, de 29 de janeiro de 2021, declara:

Art. 1º - Ficam canceladas as multas por atraso na entrega da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb) emitidas no dia 16 de janeiro de 2024.

Parágrafo único - O cancelamento a que se refere o caput aplica-se às multas emitidas em razão de atraso na entrega da DCTFWeb categoria geral referente ao período de apuração dezembro de 2023 e com informações sobre apuração de débitos recebidas da Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais EFD-Reinf.

Art. 2º - Os valores pagos indevidamente, referentes a multas canceladas, poderão ser restituídos mediante requerimento a ser formalizado por meio do programa Pedido de Restituição, Ressarcimento ou Reembolso e Declaração de Compensação (PER/DCOMP) a que se referem os §§ 1º e 2º do art. 8º da Instrução Normativa RFB nº 2.055, de 6 de dezembro de 2021.

Art. 3º - Na hipótese de compensação de valores referentes às multas canceladas, o contribuinte poderá solicitar o cancelamento da declaração de compensação ou sua retificação, para excluir o débito relativo às multas canceladas, observado o procedimento previsto no Capítulo VII da Instrução Normativa RFB nº 2.055, de 2021.

Art. 4º - Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

GUSTAVO ANDRADE MANRIQUE



CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS INCIDENTES SOBRE CRÉDITOS TRABALHISTAS - CÓDIGO DE RECEITA PARA RECOLHIMENTO

O Ato Declaratório Executivo nº 3, de 08/02/24, DOU de 09/02/24, da Coordenação-Geral de Arrecadação e Direito Creditório, instituiu código de receita para recolhimento do valor correspondente à multa de mora relativa a débitos de contribuições previdenciárias incidentes sobre créditos trabalhistas reconhecidos ou homologados em juízo. Na íntegra:

O Coordenador-Geral de Arrecadação e de Direito Creditório, no exercício da atribuição prevista no inciso II do art. 358 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 na Súmula nº 368 do Tribunal Superior do Trabalho e no Parecer SEI nº 4.825/2023/MF, da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, declara:

Art. 1º - Fica instituído o código de receita 6251 - Reclamatória Trabalhista - Multa de Mora (Súmula 368 do TST), a ser utilizado em Documento de Arrecadação de Receitas Federais (Darf) para recolhimento do valor correspondente à multa de mora relativa a débitos de contribuições previdenciárias incidentes sobre créditos trabalhistas reconhecidos ou homologados em juízo.

Art. 2º - Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

ERITON LIMA DE OLIVEIRA