



Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br - fone/fax (11) 4742-6674

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 049

21/06/2004

Sumário:

- RECRUTAMENTO DE PESSOAL
- REGISTRO DO PONTO - ESQUECIMENTO
- BENEFÍCIOS - ALTERAÇÕES - EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 41, DE 19/12/2003

RECRUTAMENTO DE PESSOAL



O rápido e eficiente crescimento da industrialização, frente as novas exigências de qualidade e produtividade, impostas pelo Governo brasileiro a partir de 1990, o setor de recrutamento e seleção de pessoal ganhou um destaque de importância dentro da administração, vez que, cada vez mais a empresa dependerá do material humano.

Por outro lado, frente ao desafio, do recrutamento e seleção de pessoal é exigido maior eficiência, pois sua função é colocar o “homem certo no lugar certo”, e também, devemos considerar que uma vaga não preenchida é sinônimo de prejuízo para empresa.

Assim, nos dias atuais, as atividades do setor de recrutamento e seleção de pessoal tornou-se de vital importância na empresa, e quem não acreditar, evidentemente será candidato ao insucesso.

DIFERENÇA ENTRE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

É necessário diferenciar o recrutamento da seleção. O recrutamento é o conjunto de atividades que trata dos estudos e contatos com o mercado de trabalho, assim como a primeira convocação dos candidatos.

O recrutamento pode ser de caráter eventual ou permanente. É eventual quando feito exclusivamente para atender a uma necessidade isolada, isto é, para preenchimento momentâneo de vagas criadas pela demissão ou afastamento de empregados. É normalmente realizado pelos avisos de portaria, pelos jornais, por meio de funcionários da própria empresa, etc.

É permanente quando em decorrência do crescimento da empresa, ampliação das atividades, criação de novos serviços ou evasão de empregados, a admissão é regular e contínua.

ETAPAS PARA RECRUTAMENTO

- requisição pelo setor de trabalho;
- descrição e análise do cargo;
- recursos de recrutamento;
- triagem; e,
- encaminhamento para seleção de pessoal.

RECURSOS DE RECRUTAMENTO

O recrutamento de pessoal, tem basicamente dois tipos:

- o recrutamento interno; e
- o recrutamento externo.

Possuem fontes específicos quando da utilização de cada um desses tipos.

RECRUTAMENTO INTERNO:

- Aproveitamento de funcionários já existentes, na base da verificação de sua experiência profissional, conhecimentos especiais, aptidões, adaptabilidade, personalidade e mérito. Representa incentivo ao pessoal existente, melhor aproveitamento da mão-de-obra e redução nos custos do recrutamento;
- Através de próprios funcionários mediante avisos na portaria, comunicados ou contatos pessoais, indicam-se as vagas existentes ou é solicitado o encaminhamento de prováveis candidatos. Algumas empresas, para incentivá-los, fazem premiação por indicação feita.

RECRUTAMENTO EXTERNO:

ANÚNCIOS:

O anúncio em jornais, revistas, periódicos profissionais, etc, é um dos meios mais práticos, rápidos e mais usados para atrair candidatos, apesar de seu custo.

O aspecto mais importante do anúncio é que ele só deve conter informações essenciais, a fim de que possa realmente atrair os candidatos mais desejáveis.

A redação do anúncio, porém, deve obedecer a certos critérios de formas, conteúdo e objetividade.

Quando o anúncio contém informações incompletas ou ofertas sedutoras, porém irreais, pode atuar exatamente no sentido contrário, isto é, afastar os verdadeiros candidatos e atrair apenas pessoas desocupadas ou profissionais curiosos apenas.

Praticamente, os anúncios são classificados em dois tipos:

- aberto; e
- fechado.

No anúncio aberto, inclui-se o nome da empresa, o endereço e em alguns casos, até o telefone, além das informações essenciais referentes ao emprego.

No anúncio fechado, inclui-se apenas o número da Caixa Postal e as informações sobre o emprego.

O anúncio aberto, embora algumas opiniões contrárias, é o que atrai mais candidatos, inclusive, candidatos mais desejáveis.

O anúncio fechado, de mais baixo rendimento, é utilizado quando há particular interesse em manter certas reservas por parte da empresa a respeito da admissão de novos empregados ou de qualquer outros motivos, inclusive os que preferem às intenções veladas de "pirataria".

Os elementos essenciais de um anúncio são os seguintes, variando porém de acordo com o tipo:

- nome da empresa;
- local e horário da inscrição;
- atribuições do cargo;
- conhecimentos, experiências e qualificações;
- nível de escolaridade;
- idade, sexo, estado civil;
- condições de trabalho, salário e vantagens;
- documentos e certificados exigidos.

Além destes, podem ser utilizadas várias outras informações, à critério de cada empresa e segundo as necessidades internas.

ANÚNCIOS EM RADIO E TV:

Esta modalidade de anúncio, é o mais oneroso já existente em termos de custo de publicidade, porém é uma das mais vantajosas, se compararmos em termos de retorno, quando bem utilizado, é claro.

Entre programações de rádios e Tvs, são dirigidos para cada classe social e tipos de níveis de educação cultural.

Portanto, se o anúncio objetiva recrutar pessoal de nível operacional e cargos desqualificados, deve-se procurar programações em rádios e Tvs do tipo: jogos esportivos (futebol), programas sertanejos, noticiário criminal, etc.

Já para o anúncio de recrutamento de cargos mais elevados, digamos a nível gerencial, especificamente na área administrativa e econômica, procura-se programações de noticiário econômico, assuntos empresariais, políticos, etc.

ANÚNCIOS EM COLETIVOS:

Esta modalidade de recrutamento é menos oneroso, se compararmos com as anteriores, além de vantajoso quando deseja-se contratar empregados da região desejada, por exemplo: se a empresa deseja contratar empregados nas imediações da empresa e dentro do próprio município, então procura-se anunciar no coletivo de linha "Circular", pois este, genericamente, transporta pessoas das imediações. Caso desejar recrutar candidatos entre um determinado local da cidade, procura-se então, verificar o coletivo que faz o respectivo trajeto. É o local de maior concentração de trabalhadores, principalmente de níveis desqualificados e semi-qualificados, pois dela depende para ir e voltar do trabalho.

E um recurso pouco explorado entre as empresas, porém vale a pena tentar.

CARTAZES E OUT-DOORS:

É um dos antigos métodos para se recrutar. Quase parecido com o anúncio de jornal ou de revista. É elaborado com mensagens claras, objetivas e criativas, para chamar atenção dos candidatos.

Como técnica de elaboração de cartazes e out-doors, procura-se escrever em letras de cor clara, quando o fundo for de cor escura, e escritas de cor escura, quando o fundo for de cor clara.

Normalmente, são expostos em locais de grande circulação e concentração de pessoas, tais como: estabelecimentos comerciais, entradas de estações de trens e metrô, rodoviária, praças públicas, entrada de fábrica, principais ruas da cidade, etc.

O efeito deste recurso é bastante compensador, porém bastante trabalhosa, no que tange a sua elaboração, divulgação e recolhimento dos cartazes espalhados em vários pontos estratégicos.

ESCOLAS:

As escolas (superiores, técnicos e profissionais) são excelentes fontes de recrutamento de candidatos semi-profissionais.

Nesses casos, o recrutamento é sempre feito de modo dirigido, por meio de convites, avisos, murais, orientando aos alunos quanto as condições do emprego.

ASSOCIAÇÕES:

As associações (profissionais, filantrópicas, assistenciais, etc), como por exemplo: APARH, SESI, SESC, Sindicatos, Serviços Sociais das Prefeituras, etc, normalmente estão aparelhadas para funcionar e atender as empresas, nesse sentido, e contando com uma vantagem que é a isenção de qualquer taxa de serviço.

AGÊNCIAS DE EMPREGO:

Agências de emprego prestam serviços particulares às empresas, servindo normalmente duas modalidades de colocação:

- mão-de-obra temporária; e/ou
- efetivos.

No primeiro caso, o candidato permanece no máximo 90 dias, na qualidade de “temporário” e após esse período poderá ser efetivado na empresa, sem nenhum ônus adicional. E no segundo caso, a agência de emprego somente executa serviços de colocação na empresa.

A Lei nº 6.019/74, no seu art. 2º, cita o seguinte:

“ Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. “

Portanto, a empresa não pode utilizar a mão-de-obra temporária para apenas colocar um indivíduo no quadro de pessoal para substituir aquele que foi desligado. Ela só pode ser utilizado quando a situação justifique a necessidade transitória ou acréscimo extraordinário de serviços, em ambas as situações, de caráter temporário.

As empresas que recorrem para utilização da mão-de-obra temporária, deverão se atentar para os critérios rigorosos na contratação dessa modalidade de serviços, pois a contratante é co-responsável pelo pagamento de todos os direitos trabalhistas do empregado temporário. Portanto, recomenda-se elaborar um cadastro de informações e uma rigorosa pesquisa, antes de contratar uma empresa de mão-de-obra temporária.

Normalmente, pede-se: registro da empresa nos órgãos legais, associações de classe, cadastro de empresas clientes, as 6 últimas guias de recolhimento do INSS, FGTS, IRRF, Contribuição Sindical e ISS.

INTERCÂMBIO ENTRE EMPRESAS:

Esta modalidade de recrutamento consiste em convidar várias empresas, normalmente da mesma atividade econômica ou empresas vizinhas, para estabelecer trocas de “cadastro de candidatos” ou “fichas de candidatos”.

As empresas participantes, deverão possuir cadastros permanentes de candidatos à emprego, por vezes até de candidatos com atividade profissional que não sirva ou inexistir na própria empresa. Pois, estes, poderão contribuir às outras empresas que pertencem no intercâmbio formalizado.

É um recurso utilizado para recrutamento, de baixo custo e de alto retorno, pouco explorado entre as empresas.

MODELO DE CARTA-CONVITE PARA FORMAÇÃO DE INTERCÂMBIO

(papel timbrado da empresa)

(local e data)

Prezados Senhores:

Ref.: VAGAS EM ABERTO - INTERCÂMBIO ENTRE EMPRESAS

Anexo a presente, estamos enviando-lhes o nosso quadro de vagas em aberto para colocação imediata dos profissionais mencionados. Havendo candidatos disponíveis em seu cadastro, queiram por gentileza fornecer o nome, endereço e/ou telefone e área de atuação, ou ainda, enviá-los diretamente à nossa empresa, no horário das 8 as 11 horas, no Setor de Recrutamento e Seleção de Pessoal, para agilizar a nossa colocação de pessoal.

Como se diz: “ A união faz a força “, de igual forma podemos retribuir-lhes deixando à disposição de sua empresa, o nosso cadastro de candidatos, para atender prontamente necessidades de colocação de pessoal.

Contando com a sua preciosa colaboração, antecipadamente agradecemos pela atenção dispensada a presente.

Atenciosamente,

(carimbo e assinatura da empresa)

“HEAD HUNTERS” - CONSULTORIAS ESPECIALIZADAS:

Existem no mercado, poucas consultorias neste ramo de atividade, destinado a recrutamento de médias e altas gerências e diretorias. Essas consultorias especializadas possuem grandes recursos, tais como: banco de dados, pesquisas de informações, atendimento personalizado e outros, para contratação de executivos.

A expressão “head hunters” significa “caçador de cabeças” e daí a idéia que resulta em buscar e localizar os “experts” no seu ramo profissional.

SINE - MINISTÉRIO DO TRABALHO:

O SINE - Sistema Nacional de Empregos, órgão do Ministério do Trabalho, sem fins lucrativos, poderá contribuir no recrutamento de pessoal.

Esse órgão, mantém cadastros de vários candidatos à empregos, normalmente aqueles que possuem mais de um ano de emprego, pois os ex-empregados de cada empresa, que passam por “homologação”, são orientados, pelo próprio setor homologador do Ministério do Trabalho, para procurar o respectivo órgão de recolocação em outras empresas.

Esse órgão, possui um cadastro de empresas solicitantes e outro cadastro de candidatos, o seu objetivo é conciliar a procura e a oferta.

Recurso pouco utilizado pelas empresas, tendo em vista da atuação ineficiente por parte deste órgão. Poderia ser melhor.

INTERNET:

Sem dúvida alguma, é a última palavra em tecnologia de comunicação no mundo. Porém, no Brasil, ainda é um processo que se encontra em fase inicial. Mesmo assim, já é possível, encontrar algumas páginas de banco de candidatos à emprego, bem como também de ofertas de empregos. Tanto empresas como candidatos, poderão navegar pela rede e encontrar as ofertas sem nenhum custo.

Para entrar nestas páginas, inicialmente entre na página PROCURA (Cadê, Achar, Yahoo, etc) e tecle empregos. Em seguida aparecerá várias opções para pesquisa.

TRIAGEM E ENTREVISTA

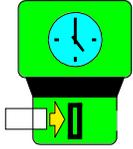
A pré-seleção tem por finalidade verificar quais entre os candidatos convocados possuem realmente os requisitos indispensáveis ao desempenho do cargo, para serem posteriormente submetidos à seleção.

A fase da triagem, o candidato deverá ser bem informado a respeito do emprego, das condições de trabalho, do salário, das vantagens oferecidas, das possibilidades de progresso, etc.

Além das informações que são prestadas pelo entrevistador, a empresa poderá fornecer também uma folha de informações, contendo tudo que foi dito pelo entrevistador. Essa folha tem por objetivo dispensar qualquer anotação do entrevistado, simplificando, assim, o tempo da entrevista.

Logo que o candidato revele interesse, faz-se o preenchimento do formulário de inscrição.

Durante o preenchimento do formulário, o candidato deverá fazer a comprovação de todos os elementos exigidos, por meio dos respectivos documentos, certidão, certificado, títulos, carteiras, diplomas, etc. É recomendável, que após a identificação dos documentos e as respectivas anotações no formulário sejam eles devolvidos imediatamente aos seus titulares.



REGISTRO DO PONTO ESQUECIMENTO

A empresa não pode descontar o dia trabalhado do empregado, pelo fato de ter esquecido de marcar o ponto. Aliás, o dia trabalhado, jamais poderá sofrer um desconto ou mormente punir como uma espécie de "multa".

O que é cabível, é adotar uma medida punitiva, uma vez que, o esquecimento da marcação do ponto, configura-se um ato de indisciplina, porque não cumpriu o regulamento da empresa. É irrelevante na primeira vez, porque o ser humano é falível, sujeito ao esquecimento.



BENEFÍCIOS - ALTERAÇÕES EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 41, DE 19/12/2003

A Lei nº 10.887, de 18/06/04, DOU de 21/06/04, dispôs sobre a aplicação de disposições da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, altera dispositivos das Leis nºs 9.717, de 27 de novembro de 1998, 8.213, de 24 de julho de 1991, 9.532, de 10 de dezembro de 1997.

Em síntese, entre outras alterações, temos:

- o exercente de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, desde que não vinculado a regime próprio de previdência social, passa a ser segurado obrigatório da Previdência Social;
- os salários-de-contribuição, considerados no cálculo do valor do benefício, passam a ser corrigidos mês a mês de acordo com a variação INPC/IBGE, com vigência desde 20/02/04 (data da publicação da Medida Provisória nº 167, de 19/02/04); e
- demais alterações relativos aos benefícios dos servidores público e previdência privada.

Na íntegra:

O Presidente da República,

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

Art. 1º - No cálculo dos proventos de aposentadoria dos servidores titulares de cargo efetivo de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, previsto no § 3º do art. 40 da Constituição Federal e no art. 2º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, será considerada a média aritmética simples das maiores remunerações, utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência a que esteve vinculado, correspondentes a 80% de todo o período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde a do início da contribuição, se posterior àquela competência.

§ 1º - As remunerações consideradas no cálculo do valor inicial dos proventos terão os seus valores atualizados mês a mês de acordo com a variação integral do índice fixado para a atualização dos salários-de-contribuição considerados no cálculo dos benefícios do regime geral de previdência social.

§ 2º - A base de cálculo dos proventos será a remuneração do servidor no cargo efetivo nas competências a partir de julho de 1994 em que não tenha havido contribuição para regime próprio.

§ 3º - Os valores das remunerações a serem utilizadas no cálculo de que trata este artigo serão comprovados mediante documento fornecido pelos órgãos e entidades gestoras dos regimes de previdência aos quais o servidor esteve vinculado ou por outro documento público, na forma do regulamento.

§ 4º - Para os fins deste artigo, as remunerações consideradas no cálculo da aposentadoria, atualizadas na forma do § 1º deste artigo, não poderão ser:

I - inferiores ao valor do salário-mínimo;

II - superiores ao limite máximo do salário-de-contribuição, quanto aos meses em que o servidor esteve vinculado ao regime geral de previdência social.

§ 5º - Os proventos, calculados de acordo com o caput deste artigo, por ocasião de sua concessão, não poderão ser inferiores ao valor do salário-mínimo nem exceder a remuneração do respectivo servidor no cargo efetivo em que se deu a aposentadoria.

Art. 2º - Aos dependentes dos servidores titulares de cargo efetivo e dos aposentados de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, falecidos a partir da data de publicação desta Lei, será concedido o benefício de pensão por morte, que será igual:

I - à totalidade dos proventos percebidos pelo aposentado na data anterior à do óbito, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social, acrescida de 70% da parcela excedente a este limite; ou

II - à totalidade da remuneração do servidor no cargo efetivo na data anterior à do óbito, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social, acrescida de 70% da parcela excedente a este limite, se o falecimento ocorrer quando o servidor ainda estiver em atividade.

Parágrafo único. Aplica-se ao valor das pensões o limite previsto no art. 40, § 2º, da Constituição Federal.

Art. 3º - Para os fins do disposto no inciso XI do art. 37 da Constituição Federal, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão sistema integrado de dados relativos às remunerações, proventos e pensões pagos aos respectivos servidores e militares, ativos e inativos, e pensionistas, na forma do regulamento.

Art. 4º - A contribuição social do servidor público ativo de qualquer dos Poderes da União, incluídas suas autarquias e fundações, para a manutenção do respectivo regime próprio de previdência social, será de 11%, incidente sobre a totalidade da base de contribuição.

§ 1º - Entende-se como base de contribuição o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, os adicionais de caráter individual ou quaisquer outras vantagens, excluídas:

I - as diárias para viagens;

II - a ajuda de custo em razão de mudança de sede;

III - a indenização de transporte;

IV - o salário-família;

V - o auxílio-alimentação;

VI - o auxílio-creche;

VII - as parcelas remuneratórias pagas em decorrência de local de trabalho;

VIII - a parcela percebida em decorrência do exercício de cargo em comissão ou de função de confiança; e

IX - o abono de permanência de que tratam o § 19 do art. 40 da Constituição Federal, o § 5º do art. 2º e o § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003.

§ 2º - O servidor ocupante de cargo efetivo poderá optar pela inclusão na base de contribuição de parcelas remuneratórias percebidas em decorrência de local de trabalho, do exercício de cargo em comissão ou de função de confiança, para efeito de cálculo do benefício a ser concedido com fundamento no art. 40 da Constituição Federal e art. 2º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, respeitada, em qualquer hipótese, a limitação estabelecida no § 2º do art. 40 da Constituição Federal.

Art. 5º - Os aposentados e os pensionistas de qualquer dos Poderes da União, incluídas suas autarquias e fundações, contribuirão com 11%, incidentes sobre o valor da parcela dos proventos de aposentadorias e pensões concedidas de acordo com os critérios estabelecidos no art. 40 da Constituição Federal e nos arts. 2º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, que supere o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social.

Art. 6º - Os aposentados e os pensionistas de qualquer dos Poderes da União, incluídas suas autarquias e fundações, em gozo desses benefícios na data de publicação da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, contribuirão com 11%, incidentes sobre a parcela dos proventos de aposentadorias e pensões que supere 60% do limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social.

Parágrafo único. A contribuição de que trata o caput deste artigo incidirá sobre os proventos de aposentadorias e pensões concedidas aos servidores e seus dependentes que tenham cumprido todos os requisitos para obtenção desses benefícios com base nos critérios da legislação vigente até 31 de dezembro de 2003.

Art. 7º - O servidor ocupante de cargo efetivo que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária estabelecidas na alínea a do inciso III do § 1º do art. 40 da Constituição Federal, no § 5º do art. 2º ou no § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e que opte por permanecer em atividade fará jus a abono de permanência equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória contidas no inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal.

Art. 8º - A contribuição da União, de suas autarquias e fundações para o custeio do regime de previdência, de que trata o art. 40 da Constituição Federal, será o dobro da contribuição do servidor ativo, devendo o produto de sua arrecadação ser contabilizado em conta específica.

Parágrafo único. A União é responsável pela cobertura de eventuais insuficiências financeiras do regime decorrentes do pagamento de benefícios previdenciários.

Art. 9º - A unidade gestora do regime próprio de previdência dos servidores, prevista no art. 40, § 20, da Constituição Federal:

I - contará com colegiado, com participação paritária de representantes e de servidores dos Poderes da União, cabendo-lhes acompanhar e fiscalizar sua administração, na forma do regulamento;

II - procederá, no mínimo a cada 5 (cinco) anos, a recenseamento previdenciário, abrangendo todos os aposentados e pensionistas do respectivo regime;

III - disponibilizará ao público, inclusive por meio de rede pública de transmissão de dados, informações atualizadas sobre as receitas e despesas do respectivo regime, bem como os critérios e parâmetros adotados para garantir o seu equilíbrio financeiro e atuarial.

Art. 10. A Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, com a redação dada pela Medida Provisória nº 2.187-13, de 24 de agosto de 2001, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º - (...)

(...)

X - vedação de inclusão nos benefícios, para efeito de percepção destes, de parcelas remuneratórias pagas em decorrência de local de trabalho, de função de confiança ou de cargo em comissão, exceto quando tais parcelas integrarem a remuneração de contribuição do servidor que se aposentar com fundamento no art. 40 da Constituição Federal, respeitado, em qualquer hipótese, o limite previsto no § 2º do citado artigo;

XI - vedação de inclusão nos benefícios, para efeito de percepção destes, do abono de permanência de que tratam o § 19 do art. 40 da Constituição Federal, o § 5º do art. 2º e o § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003.

(...)” (NR)

“Art. 2º - A contribuição da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, aos regimes próprios de previdência social a que estejam vinculados seus servidores não poderá ser inferior ao valor da contribuição do servidor ativo, nem superior ao dobro desta contribuição.

§ 1º - A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios são responsáveis pela cobertura de eventuais insuficiências financeiras do respectivo regime próprio, decorrentes do pagamento de benefícios previdenciários.

§ 2º - A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios publicarão, até 30 (trinta) dias após o encerramento de cada bimestre, demonstrativo financeiro e orçamentário da receita e despesa previdenciárias acumuladas no exercício financeiro em curso.

§ 3º - (revogado)

§ 4º - (revogado)

§ 5º - (revogado)

§ 6º - (revogado)

§ 7º - (revogado)” (NR)

“Art. 3º - As alíquotas de contribuição dos servidores ativos dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para os respectivos regimes próprios de previdência social não serão inferiores às dos servidores titulares de cargos efetivos da União, devendo ainda ser observadas, no caso das contribuições sobre os proventos dos inativos e sobre as pensões, as mesmas alíquotas aplicadas às remunerações dos servidores em atividade do respectivo ente estatal.” (NR)

Art. 11. A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 12 - (...)

I - (...)

(...)

j) o exercente de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, desde que não vinculado a regime próprio de previdência social;

(...)” (NR)

“Art. 69 - (...)

(...)

§ 4º - Para efeito do disposto no caput deste artigo, o Ministério da Previdência Social e o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS procederão, no mínimo a cada 5 (cinco) anos, ao recenseamento previdenciário, abrangendo todos os aposentados e pensionistas do regime geral de previdência social.” (NR)

“Art. 80 - (...)

(...)

VII - disponibilizará ao público, inclusive por meio de rede pública de transmissão de dados, informações atualizadas sobre as receitas e despesas do regime geral de previdência social, bem como os critérios e parâmetros adotados para garantir o equilíbrio financeiro e atuarial do regime.” (NR)

Art. 12. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 11 - (...)

I - (...)

(...)

j) o exercente de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, desde que não vinculado a regime próprio de previdência social;

(...)” (NR)

“Art. 29-B. Os salários-de-contribuição considerados no cálculo do valor do benefício serão corrigidos mês a mês de acordo com a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, calculado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.”

Art. 13. O art. 11 da Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 11 - As deduções relativas às contribuições para entidades de previdência privada, a que se refere a alínea e do inciso II do art. 8º da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, e às contribuições para o Fundo de Aposentadoria Programada Individual - Fapi, a que se refere a Lei nº 9.477, de 24 de julho de 1997, cujo ônus seja da própria pessoa física, ficam condicionadas ao recolhimento, também, de contribuições para o regime geral de previdência social ou, quando for o caso, para regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargo efetivo da União, dos Estados, do Distrito Federal

ou dos Municípios, observada a contribuição mínima, e limitadas a 12% do total dos rendimentos computados na determinação da base de cálculo do imposto devido na declaração de rendimentos.

§ 1º - Aos resgates efetuados pelos quotistas de Fundo de Aposentadoria Programada Individual - Fapi aplicam-se, também, as normas de incidência do imposto de renda de que trata o art. 33 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995.

§ 2º - Na determinação do lucro real e da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido, o valor das despesas com contribuições para a previdência privada, a que se refere o inciso V do art. 13 da Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995, e para os Fundos de Aposentadoria Programada Individual - Fapi, a que se refere a Lei nº 9.477, de 24 de julho de 1997, cujo ônus seja da pessoa jurídica, não poderá exceder, em cada período de apuração, a 20% do total dos salários dos empregados e da remuneração dos dirigentes da empresa, vinculados ao referido plano.

§ 3º - O somatório das contribuições que exceder o valor a que se refere o § 2º deste artigo deverá ser adicionado ao lucro líquido para efeito de determinação do lucro real e da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido.

§ 4º - O disposto neste artigo não elide a observância das normas do art. 7º da Lei nº 9.477, de 24 de julho de 1997.

§ 5º - Excetuam-se da condição de que trata o caput deste artigo os beneficiários de aposentadoria ou pensão concedidas por regime próprio de previdência ou pelo regime geral de previdência social." (NR)

Art. 14. O art. 12 da Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 12 - Para fins de compensação financeira entre o regime geral de previdência social e os regimes próprios de previdência social dos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, os regimes instituidores apresentarão aos regimes de origem até o mês de maio de 2007 os dados relativos aos benefícios em manutenção em 5 de maio de 1999 concedidos a partir da promulgação da Constituição Federal." (NR)

Art. 15. Os proventos de aposentadoria e as pensões de que tratam os arts. 1º e 2º desta Lei serão reajustados na mesma data em que se der o reajuste dos benefícios do regime geral de previdência social.

Art. 16. As contribuições a que se referem os arts. 4º, 5º e 6º desta Lei serão exigíveis a partir de 20 de maio de 2004.

§ 1º - Decorrido o prazo estabelecido no caput deste artigo, os servidores abrangidos pela isenção de contribuição referida no § 1º do art. 3º e no § 5º do art. 8º da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, passarão a recolher contribuição previdenciária correspondente, fazendo jus ao abono a que se refere o art. 7º desta Lei.

§ 2º - A contribuição de que trata o art. 1º da Lei nº 9.783, de 28 de janeiro de 1999, fica mantida até o início do recolhimento da contribuição a que se refere o caput deste artigo, para os servidores ativos.

Art. 17. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 18. Ficam revogados os §§ 3º, 4º, 5º, 6º e 7º do art. 2º, o art. 2º -A e o art. 4º da Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, o art. 8º da Medida Provisória nº 2.187-13, de 24 de agosto de 2001, na parte em que dá nova redação ao inciso X do art. 1º, ao art. 2º e ao art. 2º -A da Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, e a Lei nº 9.783, de 28 de janeiro de 1999.

Brasília, 18 de junho de 2004; 183º da Independência e 116º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Guido Mantega
Amir Lando

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: www.sato.adm.br"



Faça já a sua assinatura semestral e tenha acesso aos nossos informativos duas vezes por semana e consultas ilimitadas.

www.sato.adm.br