

O SETOR DE RECURSOS HUMANOS, A LEGISLAÇÃO TRABALHISTAS E SUAS CURIOSIDADES

Carlos Alberto da Silva¹

Resumo

O trabalho vem mostrar curiosidades sobre a atividades do setor de Recursos Humanos das organizações, as exigências em estar sempre respeitando as legislação trabalhista e algumas dessas leis que para muitos ainda são desconhecidas, ocasionando sempre diálogos que não expressam a realidade.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Legislação. Curiosidades.

Abstract

This work aims to highlight interesting aspects of the activities of the Human Resources sector in organizations, the requirements to always respect labor laws, and some of these laws that are still unknown to many, often leading to discussions that do not reflect reality.

Keywords: Human Resources. Legislation. Interesting Facts

¹ Especialista em LIBRAS -TILS/Tradução E Interpretação da Língua Brasileira de Sinais (IPMIG), docente do UGB-FERP.

Introdução

Ninguém entra em uma determinada empresa sem passar pelo setor de Recrutamento e Seleção. Após a admissão o colaborador dependerá do setor de R.H enquanto estiver trabalhando, pois receberá pagamento mensal, férias, 13º salário, aumentos salariais, promoções, treinamento e desenvolvimento, quando necessário ser encaminhado ao INSS devido às doenças e acidentes, dentre outras atividades ligadas ao setor. E por fim será pelo R.H em que ele terá seu último contato com a empresa caso seja desligado, ao passar pela entrevista de desligamento, o encaminhamento para realização do exame demissional e a demonstração de tudo que terá direito a receber em sua rescisão trabalhista.

Sendo assim podemos afirmar que o setor de Recursos Humanos é o maior prestador de serviços de uma empresa.

Desenvolvimento

1 Recrutamento

Segundo Chiavenato (2008) o recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no MRH (Mercado de Recursos Humanos) para abastecer seu processo seletivo. O recrutamento pode ser interno ou externo. Em outras palavras, a organização deve buscar candidatos dentro dela, fora dela ou em ambos os contextos.

1.1.1 *Recrutamento Interno*

O Recrutamento Interno atua sobre os candidatos que estão trabalhando dentro da organização - isto é, colaboradores - para promovê-los ou transferi-los para outras atividades mais complexas ou mais motivadoras.

1.1.2 Vantagens e desvantagens

As principais vantagens do recrutamento interno são: Aproveita melhor o potencial humano da organização, motiva e encoraja o desenvolvimento profissional

dos atuais funcionários e incentiva a permanência e a fidelidade dos funcionários à organização.

Sua principal desvantagem é que ele, pode bloquear a entrada de novas ideias, experiências e expectativas

1.2 *Recrutamento Externo*

Enquanto o recrutamento interno aborda um contingente circunscrito e conhecido de funcionários internos, o recrutamento externo aborda um enorme contingente de candidatos que estão espalhados pelo MRH.

Pessoas desempregadas e/ou empregadas, mas que estão em busca de uma nova recolocação podem participar do processo.

1.2.1 Vantagens e desvantagens

A principal vantagem do Recrutamento Externo é a introdução de sangue novo na organização, ou seja, o enriquecimento do patrimônio humano, pelo aporte de novos talentos e habilidades e sua principal desvantagem é que ele negativamente a motivação dos atuais funcionários da organização

2 Seleção

Para Chiavenato (2008) a seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas dessas pessoas possam ingressar na organização: aquelas que apresentam características desejadas pela mesma.

Existem várias técnicas de seleção que o setor de R.H pode utilizar para escolher o melhor candidato para ocupar a vaga e a mais comum e mais utilizada é a entrevista. O Recursos Humanos faz entrevista inicial de pessoal na seleção, entrevista técnica para avaliar conhecimentos técnicos e especializados, entrevista de aconselhamento e orientação profissional no serviço social, entrevista de desligamento, na saída dos empregados que se demitem ou que são demitidos nas empresas, entrevistas para transferência setor, mudança de função e etc.

2.1 Curiosidades

- A entrevista de desligamento não é obrigatória, o funcionário só faz se quiser fazer, pelo simples fato de que ele já não faz mais parte do quadro de colaboradores.
- Grande parte das empresas convidam o gestor da vaga para que esse possa participar da entrevista final para a escolha do candidato que irá ocupar a vaga em aberto.

3 Remuneração

De acordo com Chiavenato (2008) “Remuneração é o processo que envolve todas as formas de pagamento ou de recompensas dadas aos funcionários e decorrentes do seu emprego.”

A remuneração total de um funcionário é composta por três itens: remuneração fixa, remuneração variável e os benefícios. Os dois primeiros itens são considerados remunerações diretas, pois são pagas em dinheiro já o terceiro item, os benefícios, é considerado como remuneração indireta porque o funcionário a recebe por meio de prestação de serviços.

Cabe também ao setor de remuneração ter pleno conhecimento de todas as cláusulas contidas nos Acordos, nas Convenções e nos Dissídios Coletivos.

3.1 Curiosidades

Qual a diferença em Acordo, Convenção e Dissídio Coletivo?

- **Acordo Coletivo** é entre sindicato e uma determinada empresa, para regras específicas dessa empresa. Exemplo Acordo Coletivo da C.S.N
- **Convenção Coletiva** é entre sindicatos (trabalhadores e patronal) para uma categoria inteira. Exemplo: Convenção Coletiva do Comércio
- **Dissídio Coletivo** é quando sindicatos não chegam a acordo e a Justiça do Trabalho decide, criando uma norma para a categoria.

3.2 Plano de Cargos e Salários

Para Idalberto Chiavenato (2008) as empresas devem ter um plano de cargos e salários, pois considera as pessoas o principal ativo da organização. Para ele, a gestão de pessoas eficiente, da qual o plano de cargos e salários faz parte, é crucial para o sucesso e o crescimento empresarial. A implantação e a manutenção de um plano de cargos e salários numa organização são feitas pela área de Remuneração.

Os analistas de R.H atuam na liberação ou não de promoções horizontais ou verticais. A promoção horizontal é dada para o funcionário por meio de meritocracia, ou seja, ele tem um aumento salarial, mas permanece no cargo que ocupa. Já a promoção vertical acontece quando o funcionário é promovido para um cargo que está acima do seu.

Uma empresa com um plano de cargos e salários bem objetivo e de fácil entendimento, fará com que qualquer colaborador saiba onde ele se encontra na estrutura da empresa e o que ele deve fazer para alcançar seus objetivos futuros.

3.3 Curiosidades

Apesar de muitas pessoas pensarem ser proibido funcionários que ocupam o mesmo cargo numa organização terem salários diferentes, essa prática é perfeitamente possível sim e tem como referência o artigo 461 da CLT que diz o seguinte:

- **“Art. 461.** Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)
- § 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

4 Benefícios

Chiavenato (2008) afirma que no passado, os benefícios estavam fortemente atrelados ao paternalismo existente nas organizações.

Hoje, os benefícios fazem parte dos atrativos com que as organizações retêm seus talentos. Os benefícios mais comuns são: o vale transporte, o plano de saúde, plano odontológico, refeição em refeitório da empresa, ticket refeição, ticket alimentação, previdência privada, creche e etc.

4.1 Curiosidades:

- Somente o Vale Transporte é um benefício obrigatório para todas as empresas, pois tem lei própria, a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985 a seu favor.
- Os demais benefícios são dados por obrigatoriedade de Acordos, Convenções, Dissídios Coletivos ou por mera liberalidade.
- Benefícios dados pelo Governo Federal devido a afastamentos ocasionados por doença ocupacional ou acidente de trabalho ou doença e acidentes que não são relacionados ao trabalho são classificados da seguinte maneira: **Código B31** - Afastamento devido à doença ocupacional ou acidente de trabalho; **Código B91** - Afastamento devido à doença não ocupacional ou acidente que não seja relacionado ao trabalho. Existe ainda o **Código B94** que é pago a funcionários que tiveram acidentes de trabalho e mesmo após longos tratamentos levarão sequelas para toda a vida. Ele voltará a trabalhar e poderá receber esse benefício até se aposentar.
- Algumas organizações, principalmente as de médio e grande porte oferecem o benefício da Previdência Privada. Esse benefício é extremamente importante para qualquer funcionário no momento de sua aposentadoria. Em 2025 o valor máximo pago pelo o INSS a um aposentado era de R\$ 8.157,41, isso quer dizer que quem ganhava por exemplo: R\$ 10.000,00, R\$ 50.000,00 ou R\$ 100.000,00 contribuiu

mensalmente com o valor de R\$ 951,62, mas ao solicitar aposentadoria o valor a ser pago pelo INSS seria apenas de R\$ 8.157,41.

5 Treinamento

Todo treinamento acontece após a empresa ter seu um L.N.T (Levantamento de Necessidades de Treinamento). O setor de Recursos Humanos junto com as hierarquias dos demais setores da empresa verificam quais são as necessidades da aplicação de treinamento para melhorar a produtividade de seus colaboradores.

Idalberto Chiavenato explica que o treinamento é focado no presente, visando aprimorar habilidades para o cargo atual.

6 Desenvolvimento

Para Idalberto Chiavenato, o desenvolvimento de pessoas é um processo crucial e estratégico que foca no crescimento futuro e no potencial dos colaboradores, indo além do cargo atual para construir novas atitudes, ideias e comportamentos, tornando-os mais eficazes e alinhados aos objetivos da organização, sendo as pessoas o principal ativo e motor do sucesso empresarial.

6.1 Curiosidades

Um funcionário deixa de fazer qualquer trabalho por apenas três motivos. São eles:

- Não sei - acontece o funcionário não sabe executar uma ou mais tarefas e precisa passar por treinamento. Cabe à empresa dar o treinamento específico.
- Não posso – acontece quando determinado funcionário não executada uma ou mais tarefa devido, por exemplo, à falta de matéria prima. Cabe à empresa fornecer aos seus funcionários todas as condições para que as tarefas possam ser executadas.

- Não quero – acontece por uma questão particular do funcionário, pois ele tem conhecimento e todas as condições de executar todas as suas tarefas, porém, não as executam por questões particulares.

7 Considerações Finais

Independente da empresa que qualquer pessoa for trabalhar, seja do seguimento da indústria, do comércio ou da área de serviços e independente também de qual seja o cargo que essa pessoa for ocupar ela estará sempre ligada ao setor de Recursos Humanos direta ou indiretamente. Importante é que todos os funcionários das mais diversas organizações que existentes em nosso país possam ter um conhecimento mínimo sobre a legislação trabalhista brasileira para conhecerem verdadeiramente seus direitos e saber se a empresa está seguindo rigorosamente tudo que é imposto pelas Leis vigentes.

Referências

CHIAVENATO, Adalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2008

FEDERAL, Senado - **C.L.T - Consolidação das Leis do Trabalho**. 3ª ed. Brasília: Edições do Senado Federal.