

1. Aula 1

1.1. Introdução ao Departamento Pessoal

Para desenvolver suas atividades, a empresa precisa de pessoas que constituem os recursos, sendo essas muito importantes para que os objetivos sejam atingidos.

A empresa obterá sucesso quanto mais eficientes forem as pessoas que a compõe. De nada adianta dispor de ótimos recursos materiais e de excelentes recursos técnico administrativos se não possuir pessoas capacitadas e motivadas para utilizá-los.

Para conseguir bons recursos humanos, a empresa deve:

- A) Recrutar e selecionar pessoas com aptidões desejadas;
 - B) Desenvolver essas aptidões individuais mediante programas de treinamento;
 - C) Motivar os empregados por meio de incentivos;
 - D) Setor responsável por essas atividades chama-se: Departamento Pessoal
- Nesta aula, começaremos a ver algumas de suas funções e estudar como as mesmas dever ser executadas.

1.2. Admissão de empregados

Para que se faça possível a admissão de empregado, torna-se indispensável que ele possua e apresente, no Departamento Pessoal, a seguinte documentação, que é obrigatória, conforme normas do Ministério do Trabalho:

- a) Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, mesmo em caráter temporário;
- b) Atestado de Saúde Ocupacional – ASO;
- c) Título de eleitor, para os maiores de 18 anos;
- d) Certificado de reservista ou de alistamento militar, para os empregados brasileiros do sexo masculino com idade entre 18 e 45 anos;
- e) Certidão de nascimento, casamento ou carteira de identidade – RG, conforme o caso;
- f) CPF, para empregados cujos rendimentos estejam sujeitos ao desconto do Imposto de Renda na fonte (art. 34, inciso II, RIR);
- g) Documento de inscrição no PIS/PASEP – DIPIS, ou anotação correspondente na CTPS;
- h) Cópia da certidão de nascimento de filhos menores de 14 anos, para fins de recebimento de salário família;
- i) Cartão de criança que, a partir de 01/07/1991, substitui a carteira de vacinação. Deve ser apresentado o original do Cartão dos filhos entre 1 e 7 anos de idade;
- j) Carteira Nacional de Habilitação (CNH), para os empregados que exercerão o cargo de motorista ou qualquer outra função que envolva a condução de veículos de propriedade da empresa;
- k) Carteira de habilitação profissional, expedida pelos Conselhos Regionais, para os empregados que exercerem profissões regulamentadas;
- l) Registro de habilitação na DRT, anotado na CTPS, para os que exercem as profissões de: agenciadores de propaganda, publicitário, jornalistas, atuários, arquivistas, técnicos de

arquivo, radialista, sociólogos, vigilantes bancários, secretárias executivas (com curso superior), técnico em secretariado (de 2º grau) e técnico de segurança do trabalho;

1.3. Contrato de trabalho

Quando à sua duração, o contrato de trabalho pode ser por prazo determinado ou indeterminado, sendo este último a regra geral, em face do princípio da continuidade.

Entende-se que o contrato de trabalho deve acompanhar os seguintes princípios:

- Subordinação jurídica e hierárquica;
- Dependência econômica;
- Continuidade;
- Pessoalidade;

A princípio, esse tipo de contrato só pode ser realizado por prazo indeterminado, sendo que a lei permite as seguintes exceções, por prazos determinados:

Contrato de Experiência

- Período inicial do contrato de trabalho para analisar capacidade e adaptação do empregado.

É limitado ao máximo de 90 (noventa) dias. A partir disso, caso não ocorra a rescisão contratual, ele passará automaticamente a ser por prazo indeterminado, com as obrigações decorrentes.

Contrato Temporário

- É aquele prestado por pessoa física e uma empresa para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. A duração do trabalho temporário não poderá ultrapassar de 3 (três) meses, salvo autorização expressa do Ministério do Trabalho.

Contrato com prazo certo

- Considera-se como de prazo certo ou determinado, o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certos acontecimentos suscetível de previsão aproximada.

O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, de atividades empresariais de caráter transitório ou por experiência.

1.4. Outros tipos de contratos

Estágio

- Objetiva propiciar treinamento aos estudantes, na área na qual pretendem se formar, deve ser realizado totalmente de acordo com as exigências da Lei, sob pena de nulidade e reconhecimento de vínculo de emprego.

Conforme a Lei 6494/77, Art. 1º, & 3º, eles devem propiciar a complementação do ensino, e da aprendizagem. Devem ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares.

Aprendiz

- Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. E o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação

Cooperativas

- As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias de natureza civil, não sujeitas à falência, constituída para prestar serviços aos associados. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre esses e os tomadores de serviços.

De acordo com o seu artigo 3º da Lei nº. 5.674/71, no contrato de sociedade cooperativa, as pessoas se obrigam reciprocamente a contribuir com bens e serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.

Franquia

- A franquia empresarial é o sistema pelo qual um franqueador cede ao franqueado o direito de uso de marca ou patente, associado ao direito de distribuição exclusiva ou semi – exclusiva de produtos ou serviços e, eventualmente, também ao direito de uso de tecnologia de implantação e administração de negócio ou sistema operacional, desenvolvidos ou detidos pelo franqueador, mediante remuneração direta ou indireta, sem que, no entanto, fique caracterizado vínculo empregatício.

Locação de mão de obra

- Na locação de mão de obra, quem angaria os trabalhadores, coloca-os simplesmente à disposição de um empresário de quem receberão as ordens e que irão se relacionar constante e diretamente, inserindo-se no meio empresarial do tomador de serviço muito mais do que no de quem os contratou ou remunera; o locador é apenas um intermediário.

Empreitada

- Prevista no Código Civil, artigos 610 a 626, trata-se da contratação de uma obra. Perante a legislação trabalhista, apenas torna responsável o empreiteiro quando do inadimplemento das obrigações decorrentes da contratação (CLT, art. 455).

Sub empreitada

- Nos contratos de sub empreitada, responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Terceirização

- É o ato pelo qual a empresa produtora, mediante contrato, entrega a outra certa tarefa (atividades ou serviços não incluídos nos seus fins sociais) para que esta a realize habitualmente com seus empregados; transporte, limpeza e restaurante são exemplos típicos.

É muito importante ressaltarmos que todas essas formas e modalidades de trabalho estão normalizadas em leis trabalhistas.

Cabe ao profissional de Recursos Humanos, sobretudo quando no exercício das atividades ligadas ao Departamento Pessoal, estar atualizado quanto às leis, assim como estar ciente de quais são os órgãos fiscalizadores e o que lhes competem.

1.5. Leis trabalhistas

No Brasil, mais especificamente no Governo de [Getúlio Vargas](#), foi instituída a maior legislação trabalhista do País, a **CLT** – Consolidação das Leis Trabalhistas

Representada pela popular Carteira de trabalho, onde o trabalhador brasileiro passou a ser reconhecido pelos seus direitos, além de receber benefícios como férias, décimo terceiro salário, FGTS, aposentadoria, entre outros direitos.

Foi uma solução para garantir um sustento mínimo para as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias, frente ao capitalismo selvagem, voltada a vida de consumo crescente.

A CLT, no entanto, foi criada com uma visão homogênea do mercado de trabalho, além de ter sido baseada em um cenário totalmente diferente daquele que lidamos nos dias de hoje.

Atualmente, a CLT vem sendo foco de constantes debates em nossa sociedade, com diversas propostas de atualizações e modificações em algumas das suas leis.

É importante estarmos sempre atualizados e atentos a estes debates e suas consequências, além de, é claro, acompanhar cada revisão dessa legislação.

A CLT pode ser encontrada na íntegra, sempre atualizada no site de cada estado. Como exemplo, iremos utilizar a do estado de São Paulo, no seguinte endereço eletrônico:

<http://www.trtsp.jus.br/legislacao/clt-dinamica>

1.6. Órgãos fiscalizadores

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

- Sua função é fiscalizar o cumprimento e o não cumprimento da lei, criar portarias e notificar as empresas de qualquer alteração nas regulamentações da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

Você pode conhecer mais sobre o Ministério do Trabalho e do Emprego no seguinte endereço eletrônico:

<http://trabalho.gov.br/portal-mte/>

MPAS – Ministério da Previdência Social

- É uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados.

A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário ou mesmo a maternidade e a reclusão.

Você pode conhecer mais sobre o Ministério da Previdência Social no seguinte endereço eletrônico:

<http://www.previdencia.gov.br/>

CCFGTS – Conselho Curador do FGTS

- O conselho é um colegiado tripartite composto por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do Governo Federal, atendendo ao disposto no art. 10 da Constituição Federal, de 05/10/1988, que determina essa composição quando os interesses de trabalhadores e empregadores se fizerem presentes em colegiados dos órgãos públicos.

Você pode conhecer mais sobre o FGTS e o seu Conselho Curador no seguinte endereço eletrônico:

<http://www.fgts.gov.br/Pages/default.aspx>

ANVISA – Agência Nacional de Vigilância Sanitária

- Tem a função de proteção da saúde da população, por intermédio do controle sanitário da produção e da comercialização de produtos e serviços submetidos à vigilância sanitária, inclusive dos ambientes, dos processos, dos insumos e das tecnologias a eles relacionados.

Você pode conhecer mais sobre a ANVISA no seguinte endereço eletrônico: <http://portal.anvisa.gov.br/>