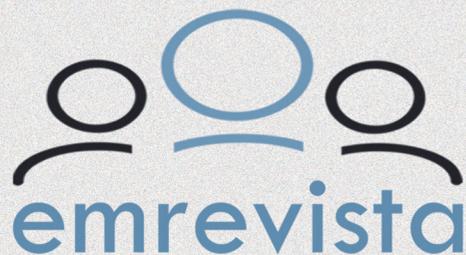




Edição 14 - Ano 2



revisitando o universo da gestão humana



[f rhemrevistaoficial](#) [@ rhemrevista](#) [▶ RH emrevista](#)

**OS DEZ  
MANDAMENTOS  
PARA UM  
CHEFE DESTRUIR  
A EMPRESA**

e mais:

**Jornada de Trabalho  
Unicórnios Existem  
Seus Desafios**

Publicação Oficial da:



Apoio dos Núcleos de RH:



Regionais: Guarulhos, Arujá,  
Mairiporã e Santa Isabel



FecomercioSP REGIONAL GUARULHOS



# 26 anos

DE ATUAÇÃO



REMUNERAÇÃO

DESENVOLVIMENTO HUMANO

ORGANIZAÇÃO, MÉTODOS E  
PROCESSOS



Contato:

[rhumo@rhumoconsultoria.com.br](mailto:rhumo@rhumoconsultoria.com.br)

(31) 3296-9066

acesse o site



## LARA CASTRO

Coach Individual | Coach de  
Equipe | Codesenvolvimento



Para atendimento on-line, solicite informações  
pelo Whatsapp: (31) 99208-4275 ou e-mail:  
[laracastro@rhumoconsultoria.com.br](mailto:laracastro@rhumoconsultoria.com.br)

## EDITORIAL



**Ariovaldo Florian**  
CEO da empresa  
Mídia Kitcom Comunicação  
e criador do RH emrevista.

**Publicação com foco exclusivo para atender o segmento RH, que nós da Mídia Kitcom Comunicação delineamos com o Núcleo de RH do CIESP Guarulhos e com o Núcleo de RH do Sincomercio/Fecomercio Guarulhos.**

Como vocês podem perceber nosso objetivo com o projeto RH emrevista é dar “voz” ao profissional de RH, que hoje em dia é muito mais que um gestor, participando do planejamento estratégico da organização.

Isto é muito bom, uma vitória na carreira, e nosso RH emrevista tem acompanhado todas estas movimentações todo este “fervor” do mercado. Houve um crescimento no critério de avaliações de CV, com gamificação, entrevistas on line, realidade aumentada, tour on line pela empresa e muita tecnologia facilitando a vida do profissional de RH.

E nós aqui na Mídia Kitcom Comunicação que somos responsáveis pela produção e edição do RH emrevista e do programa de entrevistas RH emrevista, e agora a partir de janeiro teremos uma página no jornal o Estado de São Paulo, apresentando nacionalmente nossos profissionais, quem passou pelo programa e o que apresentou em sua empresa.

Confessa que é ou não é o que nos propomos a realizar? isto é dar voz ao profissional de RH.

Parabéns, sabemos que podemos contar com você e sabemos que pode contar conosco. Boas festas, seja feliz sempre e até janeiro 2022 **RH**

Feliz Natal  
e um maravilhoso  
Ano Novo repleto  
de paz e alegria  
junto daqueles que  
amamos é o  
que desejo para  
todos amigos,  
parceiros  
e colaboradores!



## Apoio dos núcleos de RH



## Parcerias

## Realização



Projeto Gráfico/Diagramação:  
Mídia Kitcom Comunicação

Diretor: Ariovaldo Florian  
ariovaldo@midiakitcom.com.br

Departamento de Arte / Diagramação:  
Ari Junior  
arte@midiakitcom.com.br

Departamento de Jornalismo:  
Luiz Claudio Pires: MTB 0086881/SP

Contato Comercial:  
Fone: 11 - 9.7133.3221  
Rodrigo Campos  
rodrigo@midiakitcom.com.br

Núcleo de Eventos/Congresso:  
Beatriz Souza / 11 - 9.9894.4972  
eventos@midiakitcom.com.br

Edição 12 - versão online.



Empresa Filiada à:

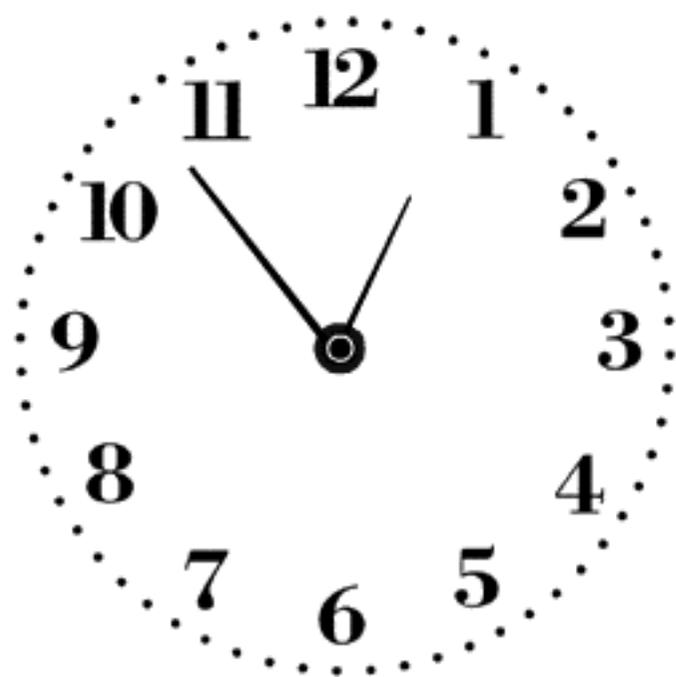


# A Importância da Anotação da Jornada de Trabalho do Empregado

**A lei celetista determina, em destaque após a reforma trabalhista que, para os estabelecimentos com mais de 20 empregados, é obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, sendo permitida a pré-assinalação do período destinado a repouso e alimentação.**



## FIQUE POR DENTRO



Alerta importante de que, ainda que o trabalhador execute o serviço fora do estabelecimento, o horário deverá ser controlado. E ainda, pode ser realizado o controle por exceção, ou seja, anotando apenas as horas extraordinárias, se realizadas, desde que seja por acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

*A norma protetiva tem a finalidade de determinar a observância da jornada de trabalho pactuada e evitar que as horas extras realizadas não sejam documentadas, e por consequência não sejam quitadas.*

Assim, como de destaque, a prova da jornada é do empregador, e deve ser de forma documental, caso tenha mais de vin-

te empregados, como já esclarecido. Este controle de jornada pode ser efetivado de muitas maneiras, e é um processo que exige muito cuidado e atenção, pois realizando-se um controle de jornada eficiente, podem ser evitados muitos prejuízos à empresa.

E mais, os controles de ponto devem refletir a realidade. Sendo certo que a jurisprudência uniformizada do TST não tem admitido controles britânicos ou invariáveis, pois não se presume, segundo as máximas de experiência, que o empregado inicie ou finalize seu labor todos os dias exatamente no mesmo horário. Assim, ainda que o controle seja realizado de forma manual, importante que seja anotado o exato horário marcado no relógio, não sendo interessante que se realize arredondamentos, principalmente, se destes acarretar anotação idêntica em todos os dias.

Por fim, importante destacar que não é pacífico, na doutrina e jurisprudência, se os controles de ponto, para terem validade, devem estar assinados pelo empregado. Há entendimentos que a assinatura é requisito essencial para validade, e outros que, como a lei não exige tal formalidade, esta estaria dispensada.

***Podemos concluir então que, para se maximizar problemas futuros, é dever do empregador efetuar diariamente e de forma rigorosa a fiscalização e controle da jornada laboral de seu trabalhador, evitando qualquer dúvida capaz de fortalecer eventual pretensão do empregado em demanda trabalhista RH***



**Dra. Claudia Padoan**  
Sócia do escritório de advocacia  
Pelegrinelli e Padoan Advogados



Brasmed Ocupacional



Brasmed: 11 4963.5529

No segmento de Medicina e Segurança do Trabalho há 20 anos

Conheça nossos serviços



## Cursos Cipa

Cursos que visam contribuir para a melhoria de prevenção de acidentes no trabalho...



## eSOCIAL

Os trabalhadores terão acesso a todos os dados da sua relação laboral com o empregador...



## Palestras

Segurança no trabalho...

### PCMSO

Programa de controle médico de saúde ocupacional

### LTCAT

Laudo técnico condições ambientais do trabalho

### PPP

Perfil profissiográfico previdenciário

### PGR

Programa de gerenciamento de riscos - etc.

Realizamos em nosso centro médico de Guarulhos exames clínicos e complementares e em outras cidades através de rede credenciada.

[diretoria@brasmedocupacional.com.br](mailto:diretoria@brasmedocupacional.com.br)

[www.brasmedocupacional.com.br](http://www.brasmedocupacional.com.br)



Mídia Kitcom<sup>®</sup>  
Comunicação

# RH EMREVISTA

PROJETO ESPECIAL 2022

**Clique aqui e  
saiba mais**

# Não limite seus DESAFIOS

*Como você encara os desafios? Você sabia que os desafios são importantes para manter nossa saúde e equilíbrio mental, físico e emocional? Você sabia que os desafios são fundamentais para o nosso processo de transformação? A vida está cheia de desafios que, se aproveitados de forma criativa, transformam-se em oportunidades. São os desafios da vida que nos impulsionam para frente, nos fornecem aprendizados e nos tornam pessoas mais resilientes.*

Sei que pode ser difícil e complicado um desafio muito grande para algumas pessoas, mas isso, com certeza, será crucial para o seu desenvolvimento pessoal. Por mais complexos e dolorosos que os problemas se apresentem, o importante é sempre manter a calma, controlar a ansiedade, ter em mente que tudo vai passar com o tempo e aproveitar

seu Aqui e Agora da melhor forma possível. Entrar em estado de fluxo com suas ações é o resultado de estarmos completamente imersos com o momento presente. São atitudes como essa que despertam nossa paixão, criatividade, prazer, motivação, autoconfiança e só contribuem ainda mais para nossa saúde e trabalho como um todo.



## CONHECIMENTO



**Por mais períodos difíceis que tenhamos e que tivemos ao longo desse tempo, chegou o momento de contribuir com você, com o mundo e com o próximo. Por isso, o que podemos fazer é avaliar os aprendizados adquiridos e promover novas atitudes para iniciar um novo ano que está por vir. Uma nova fase é sempre bem-vinda quando faz a gente crescer! O que você aprendeu com o mundo nesses últimos tempos? Quais foram seus maiores desafios? Quais foram suas maiores dores? Que atitude você vai tomar daqui em diante?**

**Pensando nisso, gostaria de compartilhar 5 dicas poderosas para você enfrentar seus desafios com sabedoria:**

- 1. Esteja presente e consciente do lugar onde você se encontra. No Aqui e Agora!
- 2. Tenha claro os prós e contras das suas decisões;
- 3. Não tenha medo de arriscar, se não der certo, ficará o aprendizado;
- 4. Tenha constância e propósito para vencer desafios;
- 5. Não desanime no meio de uma tormenta.

**Confie em você e siga em frente!**

Nem sempre estaremos 100% em pensamentos positivos, e está tudo bem!

Afinal, não somos máquinas. Mas é imprescindível que possamos nos permitir abrir espaço no nosso dia a dia para alimentar essas ideias impulsionadoras de bem-estar. Os dias continuam sendo desafiadores, e manejarmos esses desafios com a mente mais aberta e tranquila, tende a arejar e facilitar nossas tomadas de decisões. Lembre-se de respeitar os seus limites e fazer o que é possível para você no momento. Sua mente é poderosa e quando aprender a filtrar os pensamentos positivos, sua vida começará a mudar **RH**

**Leila Navarro**

*Palestrante Internacional com foco em Comportamento e Motivação |  
Empresária | Startuper | Escritora | Mentora | Conferencista*



[leilavarro.com.br](http://leilavarro.com.br)





**Suzana Kubric**  
**Vice Presidente de Pessoas e Cultura - Nubank**

# O UNICÓRNIOS existem e podem nos ENSINAR muito

O Nubank é uma empresa de tecnologia que tem como missão combater a complexidade para empoderar as pessoas devolvendo o controle sobre sua vida financeira. Unicórnio é apenas um dos títulos que a fintech possui hoje, nos últimos meses recebeu vários reconhecimentos. Está entre as 50 empresas globais que estão transformando a economia e a vida das pessoas (CNBC na 9ª edição da Disruptor 50), fomos eleitos o melhor banco digital entre os paulistanos, de acordo com estudo divulgado pelo Instituto Datafolha e pela Folha de S.Paulo e também fomos eleitos pela revista norte-americana TIME como uma das empresas mais influentes do mundo no ranking TIME100. Um orgulho que não cabe no meu peito.

Sou uma "nuvinha", que é como nos chamam quando entramos para o Nubank. Estou aqui desde março de 2021 e vale dizer que tenho experiência em diversos setores e áreas de recursos humanos, já liderei muitos processos de transformação, mas até o momento em empresas multinacionais,

maduras e estruturadas. Liderar o time de pessoas e cultura de uma multinacional brasileira de tecnologia, que cresce exponencialmente é completamente diferente de tudo o que vivenciei em minha carreira até aqui. Tem sido fascinante e quero compartilhar minhas reflexões sobre essa jornada.

1) É fundamental olhar em perspectiva solucionando para o curto prazo mas de uma forma que seja escalável para o longo prazo. Estamos a todo tempo resolvendo demandas do presente, com processos que estão em construção, ferramentas sendo implementadas e diante da necessidade que a gestão da mudança ocorra, mas de forma ágil e eficiente.

2) A intensidade com que as coisas acontecem faz de nós eternos novatos, buscando as melhores soluções possíveis. E essa sensação de sermos exploradores, desbravando os terrenos, proporciona um aprendizado contínuo e intenso que é fascinante. Todo dia é dia 1 (every day is day one).

3) Crescimento de uma start up é um eterno desapego, estamos sempre em versão beta, ou seja testando, falhando, melhorando. O MVP (minimal viable product) é um conceito que aplicamos para tudo. Em um ambiente de crescimento acelerado a capacidade de adaptação, pivotando quando necessário e em outros momento buscando o ganho de escala é fundamental.

4) Como tudo é para ontem não conseguimos ser perfeitos, a velocidade e a qualidade são um eterno paradoxo. Aprendi e aplico o conceito de Great Enough, que é diferente de bom o suficiente. Quer dizer excelente o suficiente. Feito é melhor que perfeito mas o feito não pode ser somente o mínimo necessário deve ser excelente.

## ARTIGO

5) **Todos os nubankers** estão buscando desafiar o status quo. Não somente em relação aos produtos e clientes, mas também internamente. É impressionante como os talentos são analíticos, inteligentes e questionadores. Agem como donos, ou seja, sempre tem uma opinião, crítica ou sugestão. Para que a tomada de decisão ocorra de forma ágil, considerando os pontos de vistas é habilidade na gestão dos stakeholders é um grande diferencial

6) **A estrutura** é bastante descentralizada os squads, tribes e chapters que são comuns nas start ups do Vale do Silício fazem com que os conceitos de auto-gestão e metodologias ágeis sejam vivenciados na prática. A autonomia e o empoderamento fazem parte do dia a dia.

7) **A cultura de alta performance** é uma realidade. Os nubankers são inconformados e sempre estão se superando. É nítido que as pessoas talentosas tornam-se umas às outras mais eficientes e que um excelente desempenho contagia os outros. Todos aqui buscam ser melhores naquilo que fazem constantemente.

8) **A diversidade** e inclusão é um elemento chave, não só porque sabemos que são ingredientes fundamentais de qualquer sociedade justa, produtiva e saudável, mas também porque é clara a vantagem competitiva de desenvolver produtos para todos os brasileiros através de times que reflitam a pluralidade que encontramos na sociedade.

9) **A liderança** tem um papel fundamental e diferente de outras empresas nas quais trabalhei onde a formação dos líderes acontece de forma lenta e gradual, aqui o processo é acelerado. Muitas vezes a responsabilidade de um líder duplica ou triplica em poucos meses. Como garantir que as habilidades e competências escalem nesta mesma velocidade é o grande desafio.

10) **A cultura é um grande diferencial competitivo** é a cultura. O Nubank é uma empresa jovem e continuará a ser mesmo quando tiver décadas de existência, e juventude hoje nada tem a ver com a idade. Agir como dono, ser inconformado, buscar eficiência, construir times diversos e de alta performance e acima de tudo ser fanático pelos clientes, são os comportamentos que fazem da cultura uma realidade.



**Minhas experiências anteriores me prepararam com a maturidade necessária para saber que é necessário ter resiliência e que tudo dá certo no final, com o conhecimento técnico e repertório para propor soluções e antecipar problemas e a habilidade para montar times de alta performance.**

**É muito comum no mundo corporativo dizermos, durante processos de mudanças, que estamos trocando a asa do avião durante o voo. Aqui no Nubank isso é exponencial, estamos construindo uma nave espacial, na velocidade da luz, a caminho de Marte.**

**O desafio é enorme, o aprendizado intenso e a revolução roxa está só começando RH**

# Uma Unimed Guarulhos ainda maior e mais humana

ANS - Nº 333051

Somos uma cooperativa médica que reúne mais de dois mil profissionais diretos e indiretos, que compõem a rede própria, de médicos cooperados e credenciada. Muito mais do que uma operadora de planos de saúde e um complexo de unidades em saúde, a Unimed é um sistema que cuida das pessoas para que elas possam aproveitar a vida.

Liderando com propósito, falamos sobre tudo o que pode tornar a vida das pessoas melhor e para isso contamos com:



**2 Hospitais próprios:** geral-adulto e materno-infantil



**Centro de Diagnóstico** – exames laboratoriais e de imagem



Unidade de **Oncologia**



**Espaço Cuidar** que abriga a **Medicina preventiva**



**CIUG** – unidade de atendimento exclusivo dos clientes do plano Único



Unidade **Arujá**



Centro de **Cardiologia**

**Unimed**   
Guarulhos

**O nosso plano é cuidar. E o seu?**

     /unimedguarulhosoficial

Se você ainda não é cliente Unimed Guarulhos, faça contato conosco. Ligue para **2463-8000** ou acesse o site: [www.unimedguarulhos.coop.br](http://www.unimedguarulhos.coop.br)



*Washington Sorio*  
*Executivo de Recursos Humanos*

# **OS DEZ MANDAMENTOS PARA UM “CHEFE” DESTRUIR A EMPRESA SEM FAZER FORÇA**

## **1ª LEI – A CENTRAL DE CENTRALIZAÇÃO**

Você é um chefe e está atrás desta mesa enorme não é à toa. Você tem que ficar sentado aí o dia inteiro. Os outros é que devem vir até você... Arme-se logo contra os espertinhos independentes... Crie a Central de Centralização, ou seja, a sua própria mesa. Tudo deve passar por você. Não deixe nada de fora. Afinal, essa é a sua função. Crie o “Você Decide” na sua empresa, onde todos têm que ligar para o seu número telefônico e pedir autorização. Não deixe escapar nada, nem mesmo se algum funcionário deve receber vale-transporte para ônibus, metrô ou bicicleta. Controle tudo.

## **2ª LEI – A INTELIGÊNCIA BURRA**

Valoriza sempre os funcionários “puxa-saco”. Aqueles que fazem tudo aquilo que você manda, do jeito que você manda. Bom funcionário é aquele que faz exatamente o que você quer.



### 3ª LEI – A COMUNICAÇÃO

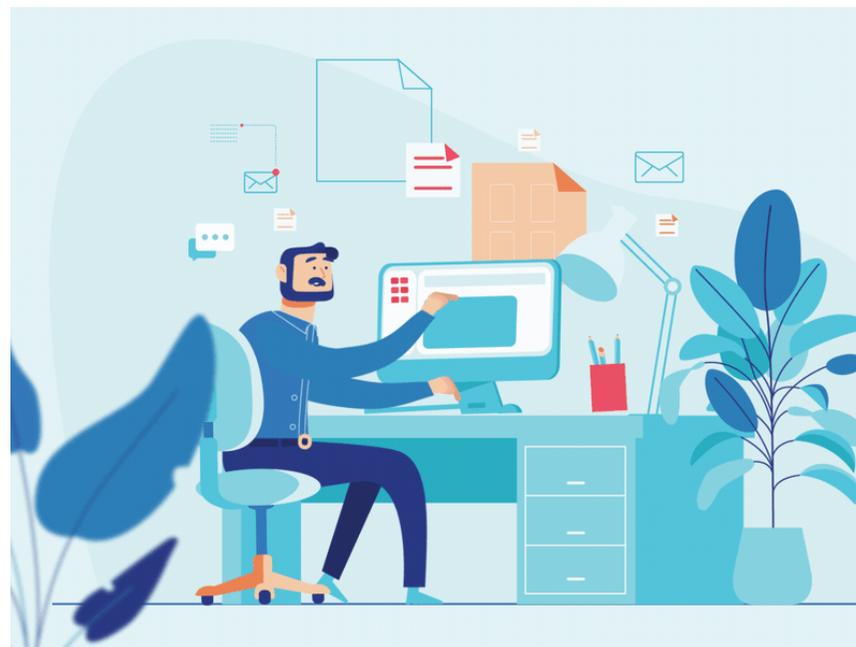
A comunicação é sua fonte do poder e de mais ninguém. Um chefe sabe muito bem que quanto mais explicar como funcionam as coisas, menos os funcionários entenderão. Quanto mais se explica, mais desconfiados eles ficarão, mais facilmente sabotarão as suas idéias, mais rapidamente darão risadas pelas suas costas. Ora, você é um excelente chefe, então por que tolerar isso? Os seus funcionários não têm e nunca vão ter capacidade para entender os detalhes técnicos ou gerenciais. Isto vale dizer que quanto menos você se expor e menos falar, mais eles vão trabalhar e produzir.

### 4ª LEI – O CLIENTE EM PENÚLTIMO LUGAR

“Cliente tem sempre razão” desde que concorde com suas idéias. Adote esse pensamento. Essa história de ficar preocupado com aquilo que o cliente deseja é pura tolice. O cliente nunca sabe o que quer, sempre causa transtorno, reclama de tudo sem razão alguma, cria sempre problemas de toda ordem. Portanto, em vez de gastar tempo e dinheiro procurando saber o que ele deseja, faça aquilo que for mais interessante para a sua administração. O Cliente não entende do seu negócio. É um leigo. Não sabe nada de Gestão e só dá opinião errada. Você tem sempre razão e uma desculpa pronta para dar em diversos idiomas.

### 5ª LEI – O FUNCIONÁRIO EM ÚLTIMO LUGAR

Um chefe que se preze tem a obrigação de valorizar o funcionário. Depois, é claro, de ter valorizado todo o resto. Colocar o funcionário como prioridade só traz despesas extras. O importante são os processos. Os funcionários têm que se adaptar a sua realidade. Não se preocupe em formar equipes ou times competentes e comprometidos com a sua Empresa. Ninguém dura para sempre.



### 6ª LEI – CRIATIVIDADE

Para uma empresa funcionar cada vez melhor e produzir cada vez mais, o chefe deve investir em criar atividades. Criar cada vez mais atividades para seus funcionários, a fim de não deixá-los um minuto sequer ociosos. Faça-os controlar o consumo de clips, canetas, borracha, lápis, papel, envelopes e xerox no setor. Exija um relatório mensal dos produtos consumidos e um “Business Plan” anual de consumo. Com essas tarefas sendo criadas, você verá a produtividade aumentar estrondosamente.

### 7ª LEI – SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Conflitos sempre existirão. Então por que perder tempo para resolvê-los? Os conflitos devem ser ignorados. Um bom chefe não pode perder tempo, produtividade e dinheiro com esses detalhes. Afinal, em cada conflito os funcionários sempre passam a defender um dos lados e transformam um desentendimento sem importância em uma comoção descontrolada. E além disso, os conflitos sempre criam fofocas e boatos que facilitam as condições e os relacionamentos de trabalho. Quando os conflitos aparecerem, faça de conta que eles não existem. Seu tempo é precioso demais para isso.

## ARTIGO

**8ª LEI – POLÍTICA SALARIAL**

Mostre aos seus funcionários o custo total de despesas com pessoal. Comece a reformular a política salarial da sua empresa: corte o Vale-Transporte – caminhar faz bem à saúde. Essa decisão é importantíssima. Contenção de despesas começa com os salários e benefícios. Não esqueça de mostrar o quanto a empresa gasta com contribuições para o governo. E se algum funcionário engraçadinho pedir aumento de salário, demita-o.

**9ª LEI – MOSTRAR RESPEITO**

Cada pessoa que trabalha para você é um indivíduo. Por isso eles não precisam de elogios. Precisam de críticas para trabalhar mais e mais. As pessoas gostam de ouvir que elas não estão trabalhando direito, isso incentiva mais o trabalho. Critique tudo e todos.

**10ª LEI – AUTORIDADE**

Os funcionários precisam de certa autoridade para realizar o seu trabalho. Eles precisam saber que é você que manda. Crie um clima de tensão. Assim eles vão trabalhar mais e não vão ficar passeando pelos corredores ou setores vizinhos. Se você pegar algum funcionário fora do seu setor de trabalho dê uma suspensão de 10 dias. Sua autoridade é poder.



Se você se encaixou em algum desses mandamentos é hora de começar a mudar o seu estilo gerencial.

*Lembre-se: é com o chefe que as pessoas convivem no dia a dia. Chefes que sabem liderar pessoas são peças importantíssimas para um ambiente de trabalho estimulante, saudável e criativo.*

Ao contrário, chefes despreparados para lidar com pessoas perdem em produtividade, criatividade e, conseqüentemente, em resultados.

É o chefe que orienta as pessoas, ou, desorienta.

É o chefe que as ajuda a crescer ou a estagnar.

O chefe tem o poder de melhorar, ou piorar, sensivelmente, a vida de seus subordinados.

Depende dele, em grande parte, os aumentos, promoções, oportunidades e o avanço profissional de todos os que a ele se reportam.

Se o chefe souber lidar com as pessoas, for competente, orientar e aproveitar o que elas têm de melhor, for líder e justo, os subordinados vão gostar cada vez mais da empresa.

Mas, se o chefe for autoritário, desmotivador, não souber estimular e se não tiver as qualidades profissionais e humanas básicas, as pessoas vão deixar a empresa na primeira oportunidade.

*Por fim, algo que faz toda a diferença: um bom chefe é a alma do negócio, pois ele define, inspira e impregna o ambiente de trabalho RH*

# Trabalho Temporário



como ferramenta de qualificação profissional, emprego e renda

A retomada da indústria, do comércio e dos serviços, em consequência do avanço da vacinação contra a Covid-19, promete reaquecer o setor de trabalho temporário neste final de ano.

## FIQUE POR DENTRO

Há expectativa de contratação de 94,2 mil trabalhadores temporários, maior oferta de vagas para o período nos últimos oito anos, de acordo com pesquisa divulgada pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC).

Em tempos de instabilidade econômica, com desemprego recorde no país e empresas tentando se reerguer após a paralisação das atividades devido à pandemia, o trabalho temporário se mostra como uma boa alternativa para contratar mão de obra formal e dar conta do aumento da movimentação no comércio, na indústria, nos

bares e restaurantes, característico do final de ano quando ocorre o pagamento do décimo terceiro salário.

Os contratos de trabalho temporário seguem as premissas da Lei 6.019/74 e, mais recentemente do Decreto 10.060/19, publicado para detalhar em profundidade o que diferencia esse tipo de contrato dos demais, como o contrato por prazo determinado e a terceirização.

*Em resumo: o temporário é uma pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário especializada e autorizada pelo Mi-*

*nistério do Trabalho e Previdência para estar à disposição da contratante por até 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias.*

Para isso, a exigência é que esteja mantido e comprovado o que motivou a contratação do temporário: substituir funcionário efetivo afastado por férias, licença médica, licença maternidade ou motivos semelhantes; ou cobrir o aumento pontual da produção ou movimentação comercial, comum nas datas comemorativas.

Indiscutivelmente, o trabalho temporário desempenha também uma importante função social. A

Departamento Comercial:  
programarh@mediakitcom.com.br  
11 - 971333221

**RH** PROGRAMA  
emrevista

rhemrevista.com.br

**TODAS AS TERÇAS**  
19:00 HORAS NAS  
PLATAFORMAS DIGITAIS

- ▶ RH em revista
- f rhemrevistaoficial
- 📷 rhemrevista

**Clique aqui**  
e confira nossos programas

Apoio dos núcleos de RH:



Parceria:



Realização:



Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que 75 milhões de jovens estejam desempregados no mundo, e o maior impeditivo é a baixa qualificação profissional. Neste sentido, o contrato temporário possibilita ao jovem adentrar pela primeira vez no mercado de trabalho, adquirir experiência profissional e qualificação de modo rápido, o que rende a efetivação ou abre portas para outras oportunidades futuras de emprego.

Importante destacar a obrigatoriedade do contrato ser anotado na carteira do trabalhador pela empresa de

trabalho temporário que está intermediando a relação com a empresa contratante da mão de obra. Do contrário, configura informalidade.

A Lei do Trabalho Temporário determina que o salário pago seja o mesmo recebido pelo funcionário efetivo na mesma categoria; jornada de trabalho de no máximo oito horas diárias, com repouso semanal remunerado e pagamento de horas extras ou adicional noturno; recolhimento para o FGTS e INSS, com acesso a benefícios e serviços da Previdência Social; férias e 13º salário proporcionais.



O Sindeprestem orienta as empresas tomadoras de serviços ou clientes interessadas em contratar temporários a exigir das empresas de trabalho temporário o registro de funcionamento expedido pelo Ministério do Trabalho e Previdência, e a sempre desconfiar de valores muito abaixo dos praticados, pois é um primeiro indício de irregularidade. Já os candidatos, devem procurar vagas nas empresas de trabalho temporário, que são proibidas de cobrar por qualquer processo seletivo [RH](#)



**Vander Morales**  
presidente do Sindeprestem e da Fenaserhtt



**Portaria com qualidade de segurança**

**(11) 2446-2654**



PORTARIA 24 HORAS



RECEPÇÃO



INSTALAÇÃO DE  
CAMERAS E ALARME.



LIMPEZA



MOTOBOY



Av. Santos Dumont, 617 - Cumbica - Guarulhos - SP  
Antunes (11) 99823-7769 [diretoria@servpol.com.br](mailto:diretoria@servpol.com.br)  
Jose Roberto (11) 99593-1562



# Você sabe quem é a Global?

empregos  
& estágios

Somos uma empresa de prestação de serviços em **Recursos Humanos**.  
Existimos para tornar nossos clientes mais competitivos em suas áreas de atuação.  
Nos comprometemos em atender todas as suas expectativas e necessidades,  
garantindo sua satisfação plena e fidelização.  
Compartilhamos e pensamos juntos com cada um de nossos clientes.

O "Capital Humano" que a sua empresa precisa, a Global pode oferecer!



+4.000.000  
currículos  
cadastrados



+500.000  
pessoas  
contratadas



[WWW.GLOBALEMPREGOS.COM.BR](http://WWW.GLOBALEMPREGOS.COM.BR)

