

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 023

20/03/2014

Sumário:

- **RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO**
- **INSS - BENEFÍCIOS - ANTECIPAÇÃO - CALAMIDADE PÚBLICA - MUNICÍPIO DE PORTO VELHO - RO**

RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO



Boas relações entre grupos não se improvisam, dependem de como a organização está relacionada com a coletividade e as relações com os outros grupos. Estas relações podem tomar o caráter de colaboração e respeito mútuo, mas existem organizações em conflitos decorrentes de concorrências, competição ou má interpretação das suas funções mútuas.

RELAÇÕES HUMANAS ENTRE EQUIPES

A preocupação de um bom gerente é cuidar da organização da equipe, isto porque sem relações humanas não há organização ou uma má organização pode ocorrer confusões, a má vontade, a desconfiança, tanto entre pessoas como entre os grupos; entre as primeiras providências a ser tomada em uma organização de empresa, será a divisão clara e nítida das atividades entre cada grupo de trabalho.

Existem vários obstáculos que influenciam o bom entendimento entre um grupo de trabalho, entre eles citaremos alguns:

a) A idade do grupo tem papel importante; quanto mais velho for o grupo, maiores serão as precauções necessárias na aproximação de outro grupo: pode-se observar uma certa relutância em mudar os hábitos tomados, em aceitar a intromissão de opiniões ou ações alheiras, enfim o medo de encontrar-se diante de uma situação de frustração.

b) Se o grupo possui elementos muitos qualificados para determinados trabalhos, é provável que o orgulho e o egoísmo deste grupo com relação aos outros, forme uma força de resistência tornando-o auto-suficiente; como pode acontecer do grupo ser tão pouco preparado que não consegue pensar sozinho, e está sempre na dependência de outros grupos.

c) Quando o grupo ignora a existência de outros grupos com objetivo idênticos aumenta o isolamento de certos agrupamentos, os quais perdem ótimas oportunidades de se desenvolverem e de se aperfeiçoarem.

d) Quando há uma reorganização interna, ou de transferir uma empresa pela outra, há necessidade de fundir um ou vários grupos entre si. Tais operações apresentam certos perigos, entre os quais o mais freqüente é o medo e a angústia que invadem os membros dos grupos; este medo pode tomar várias formas, segundo o tipo de problema:

- medo de perder o lugar pelo necessário desaparecimento de cargos existentes simultaneamente nos dois grupos a fundir.

- medo de mudar de chefe e não de dar bem com o mesmo, sendo assim obrigado a pedir demissão.
- angústia geral provocada por mudança de ambiente, sem que haja causa definida, a não ser o temor do desconhecido.

É extremamente perigoso deixar desenvolver-se ou aparecer estes tipos de medo; com efeito, os indivíduos angustiados pela situação se tornam, automaticamente, inimigos de qualquer mudança.

Assim, é necessário a preparação dos grupos que nunca trabalharam juntos para uma ação em comum, evitando-se conflitos e sérias dificuldades.

São várias as dificuldades que costumam surgir entre os grupos; há grupos que só procuram explorar os outros grupos, pedindo-lhes a colaboração, mas não respondem um chamado de colaboração. Este é o caso do grupo que domina o outro absorvendo todas as suas energias e tempo.

Quando estas dificuldades são evitadas, o desenvolvimento da cooperação entre os grupos, num plano de igualdade e num espírito de intercâmbio e de respeito mútuo permite aumentar a produtividade da empresa, permite desenvolver o sentido democrático dos membros do grupo, incentivando-os a melhorarem cada vez mais a si mesmos, e, ao mesmo tempo, a sua coletividade.

MODALIDADES DE CONTATOS

Podem ser:

VERTICAIS: superiores hierárquicos e subordinados;

OBLÍQUOS: setores técnicos, visitantes, etc;

HORIZONTAIS: colegas do mesmo nível.

- Quando chegam ao trabalho, nossos contatos se iniciam cumprimento.
- Durante a jornada de trabalho, esses contatos se repetem a todo instante, fazendo parte de nossa atividade funcional.
- Muitas vezes, mesmo após o expediente, costumamos manter contatos de interesse funcional.

ALGUNS DEFEITOS DOS CHEFES E SEUS PROBLEMAS

1. Instabilidade emotiva, demonstrada pela incapacidade de concentração, pela irritação crônica;

2. Tendências sádicas.

Não se tome o termo no seu sentido literal, mas como significativo de prazer, que muitos sentem, de impor penas e sofrimento desnecessários.

3. Frustrações e desajustamentos sexuais.

A vida sexual do chefe deve ser ordenada e equilibrada, de modo que suas conseqüências não interfiram no ambiente do trabalho.

4. Amor ao poder.

Caracterizado pelo enaltecimento exagerado do ego.

5. Sentimento de inferioridade.

Assunto que é bastante conhecido, através dos ensinamentos de psicologia.

6. Temores obsessivos.

Explicados pelo recesso de fracasso, e fundamentados no sentido de insegurança no posto; e, finalmente, podemos apontar, como defeito de sérias conseqüências nos chefes.

7. A Ausência da capacidade para diagnosticar situações humanas.

COMO RESOLVER PROBLEMAS DE RELAÇÕES HUMANAS

1. Procure, antes, informar-se bem a respeito das pessoas que irão ser entrevistadas: sua maneira de agir e pensar, sua reações e comportamento dentro do trabalho, suas relações com os colegas e até mesmo seu comportamento fora da empresa. Enfim, procure inteirar se bem de tudo que diga respeito ao indivíduo inclusive de sua vida regressa.

2. Recapitule os princípios, preceitos e regulamentos do estabelecimento, bem como os costumes, já tradicionalmente estabelecidos e aceitos por todos, que se relacionam com o caso em questão. Isso é importante porque qualquer decisão que se venha a tomar deverá assentar-se em base de direito, seja ele formal, escrito ou simplesmente consuetudinário, isto é, resultante dos hábitos e costumes.

3. De posse, desses conhecimentos, e sem quaisquer resquícios de prevenções, preconceitos e idéias preconcebidas (é aqui que se começa a revelar o verdadeiro juiz), chame o queixoso à sua sala, para a entrevista:

- Coloque-o à vontade;
- Estimule-o a discorrer sobre o caso;

- Ouça-o com particular atenção;
- Evite interrompê-lo, a não ser para reconduzi-lo ao assunto propriamente dito, caso se tenha desviado dele, ou para esclarecer-se melhor sobre algum fato, determinado no ponto.

4. Seja paciente; ainda que o entrevistado insista, algumas vezes, em repisar determinadas situações. Nessa repetições, quase sempre colhemos novos elementos, fatos que emprestarão ao problema tonalidades e aspectos diferentes.

- Jamais discuta com o entrevistado. Primeiro, porque sua posição de juiz não lhe permitirá discutir, mas simplesmente, ou necessariamente, decidir; segundo, porque toda discussão, além de conduzir à exaltação de ânimos, faz com que se erga uma barreira psicológica que se interpõe entre as partes, as quais se obstinarão em “finçar o pé” nos seus pontos de vista.

5. Lembre-se sempre disto: na entrevista, as pessoas são, naturalmente, levadas a expor seus sentimentos e opiniões, os quais o entrevistador terá de respeitar, sejam eles certos ou errados. Eles são importantes para o entrevistador, sempre fatos novos para o problema.

6. Proceda da mesma forma com todas as outras pessoas envolvidas, no caso, nunca entrevistando uma pessoa na presença de outra.

QUESTIONE-SE ANTES DE TOMAR QUAISQUER MEDIDAS

a) Esta medida atende ao objetivo?

Completamente?

Parcialmente?

b) Como reagirá o indivíduo em face desta medida?

Bem?

Mal?

Indiferente?

c) E o grupo, como a aceitará?

Bem?

Mal?

Duvidosamente?

d) E na produção quais serão os seus reflexos?

Favoráveis?

Desfavoráveis?

Duvidosos?

O PERFIL DO CHEFE PARA BOAS RELAÇÕES HUMANAS NA EQUIPE

“SOMOS TODOS, AINDA, MESTRES APRENDIZES, AS VEZES, APRENDIZES DOS NOSSOS PRÓPRIOS ALUNOS “.

1. Ter um espírito aberto e receptivo, para aprender e aperfeiçoar-se;
2. Saber agir com ponderação e a necessária reflexão;
3. Ser justo e imparcial;
4. Ter ordem e método;
5. Ser disciplinado, para poder exigir a disciplina;
6. Ser liberal no transmitir seus conhecimentos, não guardando para si, egoisticamente, determinados conhecimentos e ensinamentos, por injustificado receio de por ao alcance dos aprendizes o “segredo” do negócio; deverá, finalmente;
7. Saber respeitar a dignidade da pessoa humana.

Portanto:

Relações humanas , nada mais é do que “ Boa vontade e Bom -Senso aplicados nos contatos com as pessoas “ .

AS PALAVRAS MÁGICAS

1. As seis palavras mais importantes: “ADMITO QUE O ERRO FOI MEU“
2. As cinco palavras mais importantes: “VOCÊ FEZ UM BOM TRABALHO“
3. As quatro palavras mais importantes: “QUAL A SUA OPINIÃO“
4. As três palavras mais importantes: “FAÇA O FAVOR“
5. As duas palavras mais importantes: “MUITO OBRIGADO“
6. A palavra mais importante: “NÓS“

7. A palavra MENOS importante: “EU“

OS 10 MANDAMENTOS DAS RELAÇÕES HUMANAS

1º) Fale com as pessoas. Nada há tão agradável e animado quanto uma palavra de saudação, particularmente hoje em dia quando precisamos mais de “sorrisos amáveis”.

2º) Sorria para as pessoas. Lembre-se que acionamos 72 músculos para franzir a testa e somente 14 para sorrir.

3º) Chame as pessoas pelo nome. A música mais suave para muitos ainda é ouvir o seu próprio nome.

4º) Seja amigo e prestativo. Se você quiser ter amigos, seja amigo.

5º) Seja cordial. Fale e aja com toda a sinceridade. Tudo o que fizer, faça-o com o todo o prazer.

6º) Interesse-se sinceramente pelos outros. Lembre-se que você sabe o que outros sabem. Seja sinceramente interessado pelos outros.

7º) Seja generoso em elogiar, cauteloso em criticar. Os líderes elogiam. Sabem encorajar, dar confiança, e elevar os outros.

8º) Saiba considerar os sentimentos dos outros. Existem 3 lados numa controvérsia: o seu, o do outro, e o lado de quem está certo.

9º) Preocupe-se com a opinião dos outros. Três comportamentos de um verdadeiro líder: ouça, aprenda e saiba elogiar.

10º) Procure apresentar um excelente serviço. O que realmente vale em nossa vida é aquilo que fazemos para os outros.



INSS - BENEFÍCIOS - ANTECIPAÇÃO CALAMIDADE PÚBLICA - MUNICÍPIO DE PORTO VELHO - RO

A Portaria nº 105, de 19/03/14, DOU de 20/03/14, do Ministério da Previdência Social, autorizou o INSS a antecipar, nos casos de estado de calamidade pública decorrente de desastres naturais reconhecidos por ato do Governo Federal, aos beneficiários domiciliados no Município de Porto Velho, no Estado de Rondônia - RO. Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nos §§ 1º e 2º do art. 169 do Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, com a redação dada pelo Decreto nº 7.223, de 29 de junho de 2010, resolve:

Art. 1º - Autorizar o Instituto Nacional do Seguro Social INSS a antecipar, nos casos de estado de calamidade pública decorrente de desastres naturais reconhecidos por ato do Governo Federal, aos beneficiários domiciliados no Município de Porto Velho, no Estado de Rondônia - RO:

I - o pagamento dos benefícios de prestação continuada previdenciária e assistencial para o primeiro dia útil do cronograma, a partir da competência abril de 2014 e enquanto perdurar a situação; e

II - mediante opção do beneficiário, o valor correspondente a uma renda mensal do benefício previdenciário ou assistencial a que tem direito, excetuado os casos de benefícios temporários.

§ 1º - O disposto neste artigo aplica-se unicamente aos beneficiários domiciliados no município na data de decretação do estado de calamidade pública, ainda que os benefícios sejam mantidos em outros municípios, bem como aos benefícios decorrentes.

§ 2º - O valor antecipado na forma do inciso II deverá ser ressarcido em até 36 parcelas mensais fixas, a partir do terceiro mês seguinte ao da antecipação, mediante desconto da renda do benefício e, dada a natureza da operação, sem qualquer custo ou correção, aplicando-se, no que couber, o inciso II do art. 154 do RPS.

§ 3º - Deverá ser adequada a quantidade de parcelas de que trata o § 2º, para aqueles benefícios cuja cessação esteja prevista para ocorrer em data anterior à 36ª parcela, de modo a propiciar a quitação total da antecipação, ainda na vigência dos referidos benefícios.

§ 4º - Na hipótese de cessação do benefício antes da quitação total do valor antecipado, deverá ser providenciado o encontro de contas entre o valor devido pelo beneficiário e o crédito a ser recebido, nele incluído, se for o caso, o abono anual.

§ 5º - A identificação do beneficiário para fins de opção pela antecipação de que trata o inciso II do caput poderá ser feita pela estrutura da rede bancária, inclusive os correspondentes bancários, responsável pelo pagamento do respectivo benefício.

Art. 2º - O INSS e a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social - DATAPREV adotarão as providências necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria.

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GARIBALDI ALVES FILHO