

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 063

06/08/2015

Sumário:

- CLIMA ORGANIZACIONAL - FERRAMENTAS DE RH
- APONTAMENTO DE CARTÕES DE PONTO - CONVERSÃO DE HORAS SEXAGESIMAL PARA CENTESIMAL



CLIMA ORGANIZACIONAL FERRAMENTAS DE RH

Diante de um cenário altamente competitivo, é fundamental que a empresa tenha informações do ambiente interno para as práticas gerenciais e o desenvolvimento sustentável da empresa.

A cada minuto acontecem novas transformações neste planeta, as turbulências na economia, alterações extremamente velozes na área de tecnologia, de informação, de comunicação, de aquisição e aplicação do conhecimento, e todas geradas por pessoas. Então, estamos diante de um sistema dinâmico e complexo de expansão do ser humano.

A sua empresa está acompanhando esta expansão de seus colaboradores?

Algumas empresas ficam à mercê dos acontecimentos, característica da chamada "gestão avestruz" que esconde a cabeça no buraco para não enxergar um problema, que no fundo, não deseja resolver. Outras, investem firme em seus colaboradores, fazendo com que estes se sintam reconhecidos, valorizados, motivados e criativos.

Afinal, em qual lado está a sua empresa?

A empresa somente é competitiva se investe em seus colaboradores, mas é imprescindível ouvi-los, conhecer o seu perfil, as suas preferências, suas expectativas, necessidades e o que é valorativo para ele.

Pesquisa de Clima Organizacional - PCO

Primeiramente, é importante entender que o clima organizacional é uma identidade única existente em cada empresa distintamente, formada ao longo do tempo, pelos seus fatores internos (cultura, hábitos, políticas, normas e costumes, estilo

de liderança, comunicação, reconhecimento, imagem institucional, justiça, desenvolvimento profissional, condições ambientais, etc.).

O objetivo da pesquisa de clima organizacional é extrair diversas informações latentes sob o ângulo de como os colaboradores percebem e como se comportam frente a este clima existente na empresa. Trata-se de uma poderosa ferramenta que identificará o grau de satisfação de seus colaboradores sobre o ambiente e a gestão da empresa, servindo como base para a formulação de estratégias de mudanças e corrigir demais problemas.

A pesquisa abrange todos os colaboradores da empresa, em todos os níveis, e poderá ser realizada através de entrevista e/ou questionário.

Fatores de avaliação

Abaixo apresentamos, a título de sugestão, alguns fatores de avaliação (variáveis organizacionais) à serem inseridas na respectiva pesquisa.

- Autonomia no trabalho
- Benefícios
- Comunicação
- Conceito da empresa
- Condições de trabalho
- Cooperação
- Desenvolvimento profissional
- Estabilidade
- Liderança
- Motivação
- Qualidade de vida
- Reconhecimento
- Relações interpessoais
- Remuneração
- Responsabilidade
- Segurança e Saúde do Trabalho
- Trabalho em equipe

Para cada fator de avaliação, existem algumas perguntas sugestivas (veja exemplos no CD-Rom Trabalhista). Selecione as perguntas que sejam mais adequadas à realidade de sua empresa.

Quantidade ideal de perguntas

Seja entrevista e/ou questionário, a quantidade ideal de perguntas é de aproximadamente 20. Acima disso, torna-se cansativo para ambos.

Confidencialidade

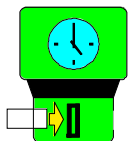
É muito importante deixar claro aos colaboradores que as informações prestadas serão mantidas em sigilo absoluto.

Periodicidade

Recomenda-se que à cada ano, seja elaborada uma nova pesquisa. Nunca ultrapasse dois anos.

Mudanças

Não faça a pesquisa, se a empresa não está disposta a promover melhorias no ambiente. Se criar expectativas, o efeito é desastroso.



APONTAMENTO DE CARTÕES DE PONTO CONVERSÃO DE HORAS SEXAGESIMAL PARA CENTESIMAL

Como é possível descontar a fração de minutos sobre o salário do empregado, na ocasião de atrasos e faltas injustificadas ao trabalho?

A prática tem nos mostrado o uso de arredondamento da fração de minutos para facilitar o cálculo, pelo que é incorreto.

Exemplo: o desconto de 16 minutos é arredondado para 0,5 hora (meia-hora) ou 45 minutos para 1 hora.

Ao considerarmos o desconto em apenas uma só vez durante o ano, é claro que o desconto à maior será irrelevante. Porém, ao recair num empregado que falta ou atrasa por diversas vezes durante o mês, computaremos no final de um ano, um número espantoso, descontadas indevidamente, produto de arredondamentos.

Portanto, recomenda-se não utilizar o arredondamento da fração de minutos para se descontar atrasos e faltas de empregados.

É incorreto tomar como base os minutos do relógio e multiplicar pelo salário-hora do empregado, pois, todo o nosso sistema numérico encontra-se na base decimal ou centesimal, valendo dizer que as horas lidas no relógio não servirão de base para cálculos de adição, subtração, multiplicação ou de divisão.

Para efetuar esses cálculos, todo número na base sexagesimal (relógio), deverá ser convertido no sistema numérico centesimal ou decimal, isto é, com base 100, o que significa que a hora terá 100 minutos centesimais e não 60 minutos sexagesimais.

Para conversão ou reconversão, utiliza-se a tabela abaixo:

HORA SEXAGESIMAL	HORA CENTESIMAL
01'	0,016667
02'	0,033333
03'	0,050000
04'	0,066667
05'	0,083333
06'	0,100000
07'	0,116667
08'	0,133333
09'	0,150000
10'	0,166667
11'	0,183333
12'	0,200000
13'	0,216667
14'	0,233333
15'	0,250000
16'	0,266667
17'	0,283333
18'	0,300000
19'	0,316667
20'	0,333333
21'	0,350000
22'	0,366667
23'	0,383333
24'	0,400000
25'	0,416667
26'	0,433333
27'	0,450000
28'	0,466667
29'	0,483333
30'	0,500000
31'	0,516667

32'	0,533333
33'	0,550000
34'	0,566667
35'	0,583333
36'	0,600000
37'	0,616667
38'	0,633333
39'	0,650000
40'	0,666667
41'	0,683333
42'	0,700000
43'	0,716667
44'	0,733333
45'	0,750000
46'	0,766667
47'	0,783333
48'	0,800000
49'	0,816667
50'	0,833333
51'	0,850000
52'	0,866667
53'	0,883333
54'	0,900000
55'	0,916667
56'	0,933333
57'	0,950000
58'	0,966667
59'	0,983333
60'	1,000000

Exemplo de aplicação da tabela:

a) Um empregado chegou atrasado 20 minutos, injustificadamente, percebendo salário-hora de R\$ 5,00.

O desconto será calculado da seguinte maneira:

$$20' = 0.333333$$

$$\text{Portanto: } R\$ 5,00 \times 0.333333 = R\$ 1,67.$$

b) Seguindo o mesmo exemplo, o atraso foi de 1:45 horas:

$$1:45 \text{ horas} = 1.75 \text{ (ou seja } 1 + 0.75)$$

$$\text{Portanto: } R\$ 5,00 \times 1.75 = R\$ 8,75.$$

c) Seguindo o mesmo exemplo, o atraso foi de 4:01 horas:

$$4:01 \text{ horas} = 4.016667 \text{ (ou seja } 4 + 0.016667)$$

$$\text{Portanto: } R\$ 5,00 \times 4.016667 = R\$ 20,08.$$