

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 081

10/10/2016

### Sumário:

- CLIMA ORGANIZACIONAL - FERRAMENTAS DE RH
- CRACHÁ - REGISTRO DE PESSOAL



## 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.



## CRACHÁ REGISTRO DE PESSOAL

Crachá é um documento de identificação do empregado na empresa e em outros estabelecimentos normalmente conveniados.

Trazida pelas multinacionais na década de 60, normalmente é implantado em empresas de médio e grande portes.

Sua principal finalidade consiste:

- identificação do novo funcionário na portaria;
- identificação perante aos clientes e fornecedores;
- identificação perante aos departamentos internos da empresa, tais como: restaurante, departamento médico, portaria, etc.;
- identificação no caso de acidente do trabalho (interno e externo) e principalmente se o crachá dispuser o tipo de sangue, irá facilitar os médicos;
- outros.

Além de suas principais finalidades, ela tem o papel de mostrar a organização da empresa, que cria fatores psicológicos, tais como:

- promover a imagem da empresa, lá fora;
- criar a satisfação do empregado, pelo fato de mostrar que trabalha naquela organização;
- criar uma segurança interna, à quem atende um funcionário portador de crachá;
- outros.

Nos sistemas mais modernos, o crachá eletrônico tem múltiplas utilidades tais como:

- anotação do ponto (terminal de ponto eletrônico computadorizado);
- autorizar entrada no restaurante;
- autorizar o acesso em ônibus da empresa;
- autorizar compras em farmácias e supermercados.

Esses crachás eletrônicos se assemelham com os cartões bancários e de créditos, que quando não estão sendo usados para as finalidades citadas, servem de crachá, à mostra em qualquer parte do corpo.

### **Operadores de máquinas autopropelidas**

Os operadores de máquinas autopropelidas devem portar cartão de identificação, com nome, função e fotografia em local visível, renovado com periodicidade máxima de um ano mediante exame médico, conforme disposições constantes das NR-7 e NR-11 (subitem 12.146 da NR 12). Máquinas autopropelidas são os que têm meios de propulsão própria.

### **Terceirização**

A Portaria nº 739, de 29/08/97, DOU de 05/09/97, do Ministério do Trabalho, que deu nova redação aos arts. 2º e 3º da Portaria nº 3.626, de 13/11/91, permitiu que o registro de empregados, de empresas terceirizadas, permaneçam na sede da contratada, desde que os empregados portem cartão de identificação do tipo "crachá", contendo nome completo do empregado, data de admissão, número do PIS/PASEP, horário de trabalho e respectiva função.

*Nota: A Instrução Normativa nº 3, de 29/08/97, DOU de 01/09/97, do Ministério do Trabalho, dispôs sobre a fiscalização do trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros e empresas de trabalho temporário.*

### **Controle centralizado de documentos**

A empresa que adota o controle único e centralizado do registro de empregados, deverá elaborar o cartão de identificação (crachá) à todos os seus empregados, contendo nome completo, número de inscrição no PIS/PASEP, horário de trabalho e cargo ou função (Art. 3º da Portaria nº 41, de 28/03/07, DOU de 30/03/07).