

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|---|---|
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Legislação | Consultoria | Assessoria | Informativos | Treinamento | Auditoria | Pesquisa | Qualidade |

Relatório Trabalhista

Nº 072

06/09/2018

Sumário:

- CLIMA ORGANIZACIONAL - FERRAMENTAS DE RH
- DEMISSÃO EM COMUM ACORDO



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.



DEMISSÃO EM COMUM ACORDO

Com a Reforma Trabalhista (vigência a partir de 10/11/2017), permite-se a extinção do contrato de trabalho em comum acordo entre a empresa e o empregado.

No referido acordo, o empregado terá direito a metade do aviso prévio indenizado e a multa de 20% sobre os depósitos do FGTS e poderá sacar até 80% do montante do FGTS. Os demais direitos são devidos na forma integral. Não terá o direito ao seguro-desemprego (Art. 484-A da CLT).

Para formalizar esta opção, pode-se utilizar o modelo abaixo:

TERMO DE ACORDO DE DESLIGAMENTO

O empregado declara por esta e na melhor forma de direito, sem coação, por sua livre e espontânea vontade, que em vista de atender a seus interesses pessoais e particulares, deseja retirar-se do emprego, na forma do Art. 484-A da CLT.

Por outro lado, o empregador concorda, por liberalidade, com ambas as formulações abrindo mão para não prejudicar o empregado, pelo que as duas partes assinam o presente acordo, em livre distrato ao ajuste empregatício, com concessões recíprocas, sem prejuízo para o empregado, antes o beneficiando.

Para formalizar o presente acordo, as partes assinam este instrumento, para prova e clareza, ressalvados outros direitos e haveres do empregado (saldo de salário, férias, 13º salário, salário-família, etc.) se houver.

Fica agendado para o dia __/__/__, às __ horas para o pagamento das respectivas verbas rescisórias de direito, devendo apresentar nesta data a sua CTPS, bem como outros objetos ou materiais (uniformes, EPIs, crachá, etc.), se for o caso.

São Paulo,

(carimbo e assinatura da empresa)

(assinatura do empregado)

(2 testemunhas)

Quitação anual

Com vigência a partir de 10/11/17, a reforma trabalhista facultou a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas (Art. 507-B da CLT).