

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 028

08/04/2022

Sumário:

- CLIMA ORGANIZACIONAL - FERRAMENTAS DE RH
- AGÊNCIAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - ATENDIMENTO PRESENCIAL - EXPERIÊNCIA-PILOTO - PRORROGAÇÃO
- PROGRAMA DE REVISÃO DE BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE - ALTERAÇÃO



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.



AGÊNCIAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - ATENDIMENTO PRESENCIAL EXPERIÊNCIA-PILOTO - PRORROGAÇÃO

A Portaria nº 1.434, de 05/04/22, DOU de 06/04/22, do INSS, prorrogou a experiência-piloto do Programa de Gestão do Atendimento Presencial - PGAP. Na íntegra:

O Presidente substituto do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso da competência que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº 35014.272036/2020-71, resolve:

Art. 1º - Prorrogar, até 31 de maio de 2022, o prazo da experiência-piloto do Programa de Gestão do Atendimento Presencial - PGAP, instituído no art. 3º da Portaria PRES/INSS nº 1.315, de 17 de junho de 2021.

Art. 2º - Ficam convalidados os atos praticados a partir de 1º de abril de 2022.

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

GUILHERME GASTALDELLO PINHEIRO SERRANO



PROGRAMA DE REVISÃO DE BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE ALTERAÇÃO

A Portaria nº 2.913, de 01/04/22, DOU de 06/04/22, da Secretaria de Previdência, alterou a Portaria nº 24, de 24/06/19, que instituiu o Programa de Revisão de Benefícios por Incapacidade - Programa de Revisão, no âmbito da Subsecretaria da Perícia Médica Federal da Secretaria de Previdência, que regulamenta a capacidade operacional regular do perito médico federal e estabelece diretrizes e procedimentos. Na íntegra:

O Secretário de Previdência, no uso das atribuições que lhe conferem os arts. 8º e 26 do Anexo I do Decreto nº 10.761, de 2 de agosto de 2021, e o art. 10 da Portaria SEPRT nº 617, de 24 de junho de 2019, resolve:

Art. 1º - A Portaria nº 24, de 24 de junho de 2019, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 4º - (...)

(...)

§ 1º - (...)

(...)

IV - os servidores com horário especial deferido, administrativamente ou judicialmente, na forma dos §§ 2º e 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispensada a apresentação de laudo emitido por nova avaliação de junta médica oficial do SIASS.

§ 2º - Ato Complementar da Subsecretaria da Perícia Médica Federal poderá estabelecer a possibilidade de adesão do interessado para o qual ainda não tenha sido deferido o requerimento de horário especial, comprovada a prévia solicitação de agendamento da perícia médica oficial do servidor público federal.

(...)

(...)" (NR)

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LEONARDO JOSÉ ROLIM GUIMARÃES