

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 102

23/12/2010

Sumário:

- PROGRAMAS DE RH - MARKETING INTERNO
- CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES



PROGRAMAS DE RH MARKETING INTERNO

Introdução

O Marketing Interno em RH ganhou destaque na década de 90 com o surgimento do fenômeno da globalização da economia e da qualidade, bem como a exigência da certificação ISO 9000, envolvendo e levando ao comprometimento dos colaboradores nos respectivos processos de desenvolvimento.

Não há comprometimento dos colaboradores na produtividade e na qualidade dos produtos e/ou serviços da empresa, sem a plena integração aos objetivos e às mudanças que ocorrem internamente na empresa.

Os colaboradores de uma organização devem saber da importância do lugar onde trabalha e da sua própria importância como uma peça importante no sistema (auto-estima).

Assim, o Marketing Interno em RH tem o principal papel de atender estas e outras necessidades, criando um canal de comunicação diretamente com os colaboradores da empresa, tornando-se uma ferramenta indispensável nos dias atuais.

Objetivamente, esta ferramenta:

- promove a integração de pessoal
- fortalece o espírito de trabalho em equipe
- melhora o auto-estima dos colaboradores
- desenvolve a competência para liderar
- combate o "boato"

- reduz conflitos interno e externo
- melhora a interação individual e grupal
- aumenta a motivação individual no trabalho
- ameniza ações grevistas
- reduz gradativamente o absenteísmo e o turn-over
- e outras variáveis na esfera RH.

Planejamento

A etapa do planejamento é considerada o mais importante de todas as fases do processo de implementação do marketing interno de RH na empresa.

Nesta fase, devemos fazer um completo diagnóstico dos ambientes externo e interno da empresa, para que possamos determinar os objetivos do programa.

Ambiente externo

No ambiente externo, devemos analisar e relacionar os problemas que poderão gerar informações de nível corporativo aos colaboradores da empresa, tais como: problemas sindicais, interferência do governo, pressões da sociedade, pressões das demais empresas, etc.

Ambiente interno

No ambiente interno devemos analisar e relacionar os problemas que poderão gerar informações de nível corporativo aos colaboradores da empresa, tais como: conflitos interpessoais, desintegração gerencial, capacitação gerencial, problemas de comunicação, falhas no processo decisório, problemas que poderão advir com a crescente participação dos empregados, problemas de fixação dos empregados na empresa, crescente descomprometimento das chefias e gerências com a organização, etc.

Marketing

Atualmente, existem milhares de definições de Marketing, entre as quais:

Em 1948, a Amerikan Marketing Association - AMA definiu como:

"Execução das atividades de negócios que encaminham o fluxo de mercadorias e serviços partindo do produtor até aos consumidores finais "

A Associação Nacional Lombarda, definiu como:

" Marketing é o conjunto de atividades que, partindo do estudo constante do consumidor e das tendências do mercado, chega à definição e fabricação do produto ou serviço, à sua composição, distribuição e até utilização final, procurando compatibilizar os interesses do consumidor e da empresa. "

É quase impossível obter a tradução do vocábulo marketing para o equivalente em português. Em 1947, Álvaro Porto Moitinho, em seu livro "Ciência da Administração", utilizou o vocábulo mercadologia. Em 1962, a Fundação Getúlio Vargas utilizou o mesmo vocábulo em seu "Glossário de Mercadologia", mas não houve nenhuma repercussão. Assim, até hoje é denominado de "marketing".

Endomarketing

Do grego "endo", que significa interior, interno, temos "endo + marketing", ficando então "endomarketing" que traduz-se em "marketing interno".

Em 1995, Saul Bekin foi quem introduziu pela primeira vez o vocábulo "endomarketing", em seu livro "Conversando sobre Endomarketing", que é uma versão discreta daquilo que Philip Kotler escreveu no livro "Administração de marketing", sob a denominação de marketing interno das organizações.

Podemos definir como endomarketing, o conjunto de ações focadas no público interno de uma organização, tendo-se como objetivo principal a conscientização de seus colaboradores junto ao atendimento de excelência ao cliente.

Assim, o endomarketing busca exatamente promover canais de comunicação claros e abertos em todos os níveis e segmentos da organização, visando favorecer uma correta compreensão de seus ambientes e objetivos.

Estes canais são imensamente úteis para se obter um maior comprometimento de nossos colaboradores com a realização dos objetivos propostos pela organização, numa busca contínua de melhorias na qualidade e produtividade.

Como estratégia, o endomarketing deve abordar aspectos psicológicos, comportamentais e motivacionais dos colaboradores.

Mídia

A mídia é uma ferramenta utilizada na propaganda que se destina ao estudo dos veículos de comunicação, cuja a sua função é de orientar e recomendar a melhor utilização da inserção.

Os veículos de comunicação são os meios utilizados em propaganda para divulgar a mensagem desejada, os quais citados alguns exemplos abaixo.

Jornal Interno

É um veículo local, intimamente relacionado com as atividades administrativas, técnicas e sociais da empresa.

Outdoor

Trata-se de um nome genérico destinado para qualquer propaganda exposta ao ar livre. Sua função é a memorizar o público, chamando a atenção pelo conjunto de frases curtas, estrategicamente escolhidas, utilizando-se de um forte colorido.

Exemplos:

- Paineis: normalmente confeccionado em chapa metálica, que poderá ser colocado em pontos estratégicos da empresa (entrada da empresa, pátio do estacionamento, etc.), iluminado ou não.
- Mural: pode ser chamado de "quadro de aviso", confeccionado em armação de madeira, e nela coloca-se avisos em formato papel. Fixa-se em locais de grande circulação.
- Cartaz: são confeccionados em folha de papel, sendo fixados nos murais ou paredes, locais de grande circulação.
- Letreiro: luminosos ou iluminados, com ou sem movimento, normalmente de base acrílico ou de neon, que ficam fixados em locais estratégicos da empresa.
- Placa: normalmente metálicos, colocados em locais de grande circulação e são normalmente móveis.
- Faixas: confeccionadas em tecidos e elaboradas por "letristas", fixando-se em locais de grande circulação da empresa.

Revista

A revista é familiar ao jornal, com a vantagem de uma melhor argumentação, permitindo uma melhor divulgação da mensagem, além do uso da cor. Sem dúvida, resultará num impacto ao leitor, valorizando o conteúdo da mensagem. Normalmente, utiliza-se o sistema "off-set" para impressão, que permitem uma melhor apresentação da arte.

Camiseta

O ex-presidente Fernando Collor foi um eficiente usuário deste veículo. Nas suas caminhadas matutinas, em sua camiseta sempre havia alguma nova mensagem, alvo de atenções da imprensa. A camiseta também pulveriza uma imagem de espírito jovial, saudável, requisitos complementares a um presidente. Muito utilizado em campanhas políticas. Na empresa, pulveriza a imagem de equipe.

Internet como veículo de comunicação

- Site
- Chat
- FAQ
- E-mail



CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES

PREVIDÊNCIA SOCIAL:

- Manutenção do calendário de vacinações periódicas, para efeito de pagamento de salário-família, bem como também para efeito de contratação (Portaria nº 597, de 08/04/04, DOU de 12/04/04, do Ministro de Estado da Saúde - RT 053/2004).
- Fixação da cópia da GPS, relativo ao mês de competência anterior, no quadro de horário de trabalho, durante o prazo de um mês (prazo alterado pelo Decreto nº 1.843, de 25/03/96 - antes era de 6 meses);
- Envio da cópia da GPS, devidamente quitada, ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês subsequente ao de competência;
- Outros.

TRABALHISTA:

- Treinamento/cursos: Empresas com mais de 100 empregados, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (art. 390C, da CLT - Lei nº 9.799/99);
- Deficientes físicos - Empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada (Lei nº 7.853/89, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99);
- Vencimento de exames médicos - Renovação periódica;
- Acordo Coletivo de Compensação de Horas Semanais para menores (renovação a cada 2 anos);
- Quadro de Horário de Trabalho (modelo único para menores e adultos);
- Quadro que trata da proteção de menores (fixado em local visível e de grande circulação);
- Cartão Externo (Office-Boy; Vendedores Externos; Motoristas; etc);
- Atualização das fichas de registro de empregados ou livro;
- Atualização das CTPS de empregados;
- Outros.

IMPOSTO DE RENDA:

- Declaração de dependentes para Imposto de Renda (admissão, alteração e no mês de janeiro de cada ano);
- Manutenção da PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) da empresa tomadora e das empresas fornecedoras (cozinha industrial, refeições transportadas, administração de cozinha industrial, cesta de alimentos, ticket alimentação, etc);
- Outros.

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO:

- Implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - NR 9;
- Implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 7;
- Renovação dos exames médicos - NR 7;
- Validade dos extintores de incêndio;
- Manutenção dos hidrantes;
- Elaboração do Mapa de Riscos Ambientais pela CIPA;
- SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho);
- Composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados x grau de risco;
- Validade do Relatório de Inspeção de caldeiras, compressores, etc.;
- Inspeção Prévia de funcionamento do estabelecimento;
- CIPA - término de gestão e reeleição (edital de convocação com 45 dias de antecedência ao término);
- Laudo Técnico Ambiental, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, contendo informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores; e aprovada pela Lei nº 9.528, 10/12/97, DOU de 11/12/97);
- Perfil profissiográfico, entrega na ocasião do desligamento do empregado (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores);
- Cursos de direção defensiva, primeiros socorros e outros determinados pelo CONTRAN, aos motoristas de empresas de manutenção frotas de veículos (Lei nº 9.503, de 23/09/97, art. 150 - Código de Trânsito Brasileiro).
- Outros.

SENAI/SENAC:

- Certificado da Escola Senai (Decreto nº 31.546, de 06/10/52);
- Quantidade de menores aprendizes (proporcionalidade);
- Outros.

VALE TRANSPORTE:

- Concessão do VT (municipal, intermunicipal, metrô e trem);
- Termo de compromisso e informação sobre endereço residencial e meio de transporte, firmado pelo empregado usuário do VT, renovado a cada ano (art. 7º, § 1º, Decreto nº 95.247/87);
- Outros.

CRECHES:

- Vencimento do contrato com creche (distrital, pública ou privada, pela própria empresa, regime comunitário, SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais);
- Outros.

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO:

- Observar exigências do Acordo ou Convenção Coletiva;
- Outros.

VIGILÂNCIA SANITÁRIA DO ESTADO:

- Observar a legislação pertinente junto ao setor fiscal.

TREINAMENTOS OBRIGATORIOS:

DESTINADO	TREINAMENTO	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
Todos, de empresas com mais de 100 empregados	Manutenção programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.	CLT, Art. 390-C
Condutores para operar a frota de veículos	Direção defensiva, primeiros socorros e outros conforme normatização do CONTRAN.	Lei nº 9.503, de 23/09/97 (Código de Trânsito), art. 150, Parágrafo único.
Motoristas de veículos rodoviários transportadores de produtos perigosos	Treinamento específico para habilitação em sua área profissional.	Resolução nº 70, de 23/09/98, do Conselho Nacional de Trânsito - CONTRAN
Membros da CIPA	Treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse(*).	NR 05 - CIPA, subitem 5.32
Todos empregados envolvidos	Treinamento sobre o uso adequado, guarda e conservação do EPI	NR 06 - Equipamento de Proteção Individual, subitem 6.6.1 (Portaria nº 25, de 15/10/01, DOU de 17/10/01)
Todos empregados envolvidos	Treinamento quanto aos procedimentos que assegurem a sua eficiência e de informação sobre as eventuais limitações de proteção que ofereçam.	NR 09 - PPRA, subitem 9.3.5.3 (Portaria nº 25, de 29/12/94, DOU de 30/12/94, Republicada no DOU de 15/02/95)
Todos empregados envolvidos nos trabalhos com instalações elétricas energizadas	Treinamento de segurança para trabalhos com instalações elétricas energizadas. Observar também o treinamento de reciclagem bienal Nota: A empresa deverá preparar "empregados autorizados" com treinamento de primeiros socorros (situação de emergência).	NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade, subitens 10.6, 10.7, 10.8 e 10.12 (Portaria nº 598, de 07/12/04, DOU de 08/12/04)
Operadores de equipamentos de transporte, com força motriz própria (empilhadeira, ponte rolante, etc.)	Treinamento específico para operação de equipamentos de transporte motorizado	NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais, subitem 11.1
Operadores de prensas ou equipamentos similares	Operação de prensas e movimentação, troca de ferramentas, estampos e matrizes	NR 12 - Máquinas e Equipamentos - Anexo 2 - Itens 29 e 30 - PPRPS - Programa de

		<p>Prevenção de Riscos em Prensas e Similares</p> <p>Nota: O PPRPS está em processo de inclusão, como anexo II da NR-12, em atendimento às disposições da CPN-PP, criada pela portaria 50/97 da DRTE/SP, MTE, e atendendo as disposições da Convenção Coletiva da Indústria Metalúrgica do Estado de São Paulo, firmada em 29/11/02.</p> <p>A Portaria nº 383, de 24/02/03, DOU de 26/02/03, da Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo, criou a Comissão Tripartite Permanente de Negociação sobre Proteção de Máquinas e Equipamentos na Indústria Metalúrgica no Estado de São Paulo.</p>
Operadores de motosserra	Treinamento para utilização segura da máquina	NR 12 - Máquinas e Equipamentos, Anexo I
Operador de Caldeira	Operação de caldeiras, inclusive com estágio prático	NR 13 - Caldeiras e Vasos de Pressão, subitem 13.3.5
Todos empregados designados para o transporte manual regular de cargas	Treinamento ou instruções satisfatórias quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.	NR 17 - Ergonomia, subitem 17.2
Todos os empregados	Treinamento (admissional e periódico) visando a garantir a execução de suas atividades com segurança.	NR 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, subitem 18.28
Todos empregados envolvidos na implantação, operação e manutenção de instalações elétricas, bem como os envolvidos no transporte de explosivos e acessórios	Treinamento continuado em manuseio e operação de equipamentos de combate a incêndios e explosões, bem como para prestação de primeiros socorros a acidentados. Nota: O treinamento é específico para empregados envolvidos no transporte de explosivos e acessórios.	NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração, subitens 22.20.17 e 22.21.17
Todos empregados	Treinamento de prevenção e combate de incêndios (Exercício de alerta). Nota: Os planos de exercício de alerta deverão ser preparados como se fossem para um caso real de incêndio.	NR 23 - Proteção Contra Incêndios, subitem 23.8
Sinaleiro	Treinamento adequado para aquisição de conhecimento do código de sinais de mão nas operações de guindar.	NR 29 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário, subitem 29.3.6.7

(*) A Instrução Normativa nº 80, de 21/12/09, DOU de 23/12/09, dispôs sobre a fiscalização de práticas discriminatórias e do treinamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidente CIPA quanto à prevenção do HIV/AIDS.

OBSERVAÇÕES GERAIS:

- **Sindicato - Contribuições:**

Observar os prazos determinados pelos sindicatos, quanto ao recolhimento da Contribuição Confederativa, Mensalidades de Associados e Contribuições Assistenciais previstas nos Acordos/Convenções Coletivas da categoria profissional, inclusive da categoria diferenciada;

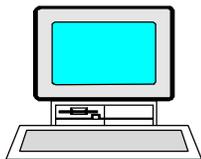
- **SENAI - Contribuição Adicional:**

As indústrias, empresas de comunicação, transportes e pesca, com mais de 500 empregados, devem recolher mensalmente a Contribuição Adicional do SENAI. O recolhimento é calculado com base em 0,2% sobre o valor total das remunerações mensais pagas aos empregados e recolhe-se diretamente ao SENAI ou Banco do Brasil em guia própria. Havendo convênio SENAI/Empresa a contribuição poderá ser reduzida pela metade.

- **SALÁRIO-EDUCAÇÃO - FNDE:**

Com a nova redação dada pelo Decreto nº 4.943, de 30/12/03, DOU de 31/12/03 ao art. 6º do Decreto nº 3.142, de 16/08/99, DOU de 17/08/99, que regulamentou a contribuição social do salário-educação, empresas cujo total de remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, tenha atingido o valor de, no mínimo, R\$ 2.400.000,00 na folha de pagamento do mês de dezembro do exercício anterior, estão obrigadas a recolher o SE

diretamente ao FNDE a partir da competência janeiro/2004. Portanto, não mais através da GPS/INSS. A folha de pagamento do 13º salário não será computado no limite mínimo mencionado.



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: www.sato.adm.br"