				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 011

06/02/2024

Sumário:

- INTEGRAÇÃO DO NOVO FUNCIONÁRIO NA EMPRESA - MANUAL
- SESC E SENAC - CONVÊNIO DIRETO - BENEFÍCIOS
- DANO EXTRAPATRIMONIAL (DANO MORAL) - GENERALIDADES



INTEGRAÇÃO DO NOVO FUNCIONÁRIO NA EMPRESA MANUAL

A integração de um novo funcionário em uma empresa desempenha um papel fundamental no sucesso de sua jornada profissional. É um processo que não apenas facilita a adaptação do novo membro à cultura e ao ambiente de trabalho da organização, mas também contribui para o alcance de melhores resultados e para o desenvolvimento de relações interpessoais saudáveis. Este manual tem como objetivo orientar gestores de Recursos Humanos e líderes de equipes na criação de um processo de integração eficaz, garantindo que os novos colaboradores se sintam bem-vindos e preparados para contribuir desde o primeiro dia.

1 - Planejamento Prévio

1.1 - Identificação das Necessidades

Antes de iniciar o processo de integração, é essencial entender as necessidades específicas do novo funcionário e da empresa. Realize uma reunião com o gestor da equipe para identificar as habilidades e competências exigidas, bem como as expectativas do novo colaborador.

1.2 - Preparação da Documentação

1.3 - Reúna todos os documentos e formulários necessários, como contrato de trabalho, termos de confidencialidade e políticas internacionais da empresa. -se de que toda a papelada esteja pronta antes do primeiro dia do novo funcionário.

2 - Primeiro dia

2.1 - Boas-Vindas

Comece o dia com uma recepção calorosa. Cumprimente o novo funcionário e apresente-o à equipe, explicando o papel dele na organização. Uma breve mensagem de boas-vindas do CEO ou gerente geral pode ser uma ótima maneira de iniciar.

2.2 - Visita à Empresa

Realize um tour pelas instalações da empresa, apresentando os principais locais, como salas de reuniões, banheiros, cantina e áreas comuns. Isso ajuda o novo colaborador a se sentir mais confortável em seu novo ambiente.

2.3 - Treinamento Inicial

Forneça informações básicas sobre as políticas e procedimentos da empresa, incluindo horários de trabalho, códigos de vestimenta e protocolos de segurança. Explique como acessar sistemas e ferramentas internas, como email e sistemas de gestão.

3 - Primeira Semana

3.1 - Treinamento Funcional

Iniciar o treinamento relacionado às funções específicas do novo funcionário. Seja claro sobre as expectativas de desempenho e metas de curto prazo. Forneça recursos e suporte necessários para a realização das tarefas.

3.2 - Interação Social

Promova a interação social, incentivando o novo colaborador a conhecer os colegas de trabalho. Organize um almoço de boas-vindas ou eventos sociais para ajudar na integração social.

3.3 - Feedback Contínuo

Estabeleça um sistema de feedback regular para que o novo funcionário possa compartilhar suas experiências e tirar dúvidas. Isso ajuda a identificar e resolver quaisquer problemas precocemente.

4 - Primeiros Meses

4.1 - Desenvolvimento Profissional

Incentivo ao desenvolvimento contínuo do novo funcionário, oferecendo oportunidades de treinamento, mentorias e avaliações de desempenho. Defina um plano de desenvolvimento personalizado.

4.2 - Avaliação de Integração

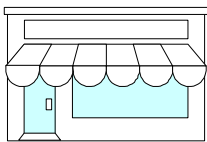
Após o primeiro mês, conduza uma avaliação de integração para obter feedback do novo colaborador sobre o processo. Use essa informação para fazer melhorias contínuas.

4.3 - Reconhecimento e Celebração

Reconheça e celebre as conquistas do novo funcionário, como a conclusão bem-sucedida do período de integração ou marcos importantes no trabalho. Isso motiva e reforça o sentimento de pertencimento.

Conclusão

Um manual de integração do novo funcionário na empresa é uma ferramenta essencial para garantir que o processo de entrada seja suave e eficaz. Ao seguir as diretrizes deste manual e adaptá-las às necessidades específicas de sua organização, você estará construindo uma equipe mais produtiva, engajada e satisfeita. Lembre-se de que a integração não é um evento único, mas um processo contínuo que deve ser acompanhado e ajustado ao longo do tempo para manter os funcionários felizes e bem-sucedidos em sua jornada na empresa.



SESC E SENAC CONVÊNIO DIRETO - BENEFÍCIOS

As empresas do comércio que fazem a sua contribuição compulsória ao SESC e SENAC podem estabelecer um convênio direto com essas instituições. O convênio direto permite que a empresa tenha acesso aos serviços e benefícios oferecidos pelo SESC e SENAC de forma mais personalizada e flexível.

Para estabelecer um convênio direto, a empresa deve entrar em contato com o SESC ou SENAC da sua região. Os requisitos para a celebração do convênio variam de acordo com a instituição, mas geralmente incluem:

- Comprovação de regularidade fiscal e trabalhista da empresa;
- Comprovação de que a empresa atende aos requisitos de faturamento e número de empregados previstos em lei;
- Plano de utilização dos serviços e benefícios oferecidos pelo SESC ou SENAC.

Após a assinatura do convênio, a empresa passa a pagar uma mensalidade diretamente ao SESC ou SENAC. O valor da mensalidade é calculado com base no faturamento da empresa e no número de empregados.

Os benefícios oferecidos pelo SESC e SENAC em um convênio direto podem incluir:

- Atividades culturais, esportivas e de lazer para os empregados e seus dependentes;
- Cursos de qualificação profissional;
- Serviços de saúde e odontologia;
- Serviços de assistência social.

O convênio direto é uma forma de as empresas do comércio aproveitarem melhor os serviços e benefícios oferecidos pelo SESC e SENAC. O convênio permite que a empresa tenha acesso a esses serviços de forma mais personalizada e flexível, além de contribuir para o desenvolvimento dos empregados e da comunidade.

Aqui estão alguns exemplos de convênios diretos que podem ser celebrados entre empresas do comércio e o SESC e SENAC:

- Convênio para a oferta de cursos de qualificação profissional para os empregados;
- Convênio para o uso de espaços do SESC e SENAC para eventos corporativos;
- Convênio para a realização de atividades culturais e esportivas para os empregados e seus dependentes.

As empresas do comércio que estão interessadas em estabelecer um convênio direto com o SESC e SENAC devem entrar em contato com as instituições para obter mais informações.

Os espaços SESC oferecem uma variedade de atividades e serviços para o público em geral, incluindo:

- Atividades culturais: Teatro, música, dança, exposições de arte, cinema, literatura, etc.
- Atividades esportivas: Academia, piscina, quadras poliesportivas, ginásio, etc.
- Atividades de lazer: Biblioteca, brinquedoteca, sala de jogos, etc.
- Serviços de saúde: Clínica médica, odontologia, fisioterapia, etc.
- Serviços de assistência social: Orientação profissional, atendimento psicológico, cursos de qualificação profissional, etc.

Os espaços SESC também oferecem hotéis para hospedagem de curta ou longa duração. Os hotéis SESC estão localizados em todo o Brasil e oferecem uma variedade de acomodações, incluindo quartos, apartamentos e chalés.

Hotéis SESC

Os hotéis SESC oferecem uma variedade de serviços e comodidades, incluindo:

- Wi-Fi gratuito;
- Café da manhã;
- Piscina;
- Academia;
- Salão de jogos;
- Sala de eventos;
- Restaurante.

Os hotéis SESC são uma opção econômica e conveniente para quem busca uma hospedagem de qualidade.

Aqui estão alguns exemplos de hotéis SESC:

Sesc São Paulo - Consolação
Sesc São Paulo - Avenida Paulista
Sesc São Paulo - Itaquera
Sesc Rio de Janeiro - Tijuca
Sesc Rio de Janeiro - Copacabana
Sesc Porto Alegre - Centro
Sesc Belo Horizonte - Floresta
Sesc Brasília - Aterro
Sesc Fortaleza - Aldeota



DANO EXTRAPATRIMONIAL (DANO MORAL) GENERALIDADES

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13/07/17, DOU de 14/07/17 - RT 056/2017), trouxe também mudanças no tocante à reparação de danos, trata-se de uma novidade inserida nos artigos 223-A a 223-G da CLT, sobre o dano extrapatrimonial e sua reparação.

No âmbito das relações de trabalho, o dano extrapatrimonial, também conhecido como dano moral, refere-se a situações em que ocorre uma ofensa à esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica em decorrência do contexto laboral.

Alcance da Reparação Extrapatrimonial (Art. 223-A)

Os dispositivos presentes neste Título aplicam-se exclusivamente à substituição de danos extrapatrimoniais que derivam das relações de trabalho. Isso implica que as disposições aqui delineadas regem a abordagem, avaliação e peças desses danos, sem prejuízo de outros contextos jurídicos.

Definição do Dano Extrapatrimonial (Art. 223-B)

Qualquer ação ou omissão que cause ofensa à esfera moral ou existencial de pessoa física ou jurídica é considerada um dano de natureza extrapatrimonial. Isso destaca a importância de considerar o impacto não apenas nos aspectos materiais, mas também nas dimensões psicológicas e emocionais das partes envolvidas na relação de trabalho.

Bens Tutelados (Arts. 223-C e 223-D)

O rol de bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física inclui a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física. Por outro lado, uma pessoa jurídica é detentora de bens tutelados como a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência. Essa distinção reforça a necessidade de proteção tanto do indivíduo quanto da entidade corporativa de danos extrapatrimoniais.

Responsabilidade pelo Dano Extrapatrimonial (Art. 223-E)

Aqueles que de alguma forma colaboram para a ocorrência de dano extrapatrimonial são considerados responsáveis, compartilhando a culpabilidade de acordo com sua ação ou omissão específica. Isso visa garantir uma abordagem mais abrangente na identificação dos envolvidos na ofensa e sua subsequente responsabilização.

Cumulação e Valoração da Indenização (Art. 223-F)

As peças de reposição por danos extrapatrimoniais podem ser solicitadas de forma cumulativa com a indenização por danos materiais resultantes do mesmo ato lesivo. Ao proferir a decisão, o juízo deve discriminar os valores das indenizações, separando os danos patrimoniais das reparações por danos extrapatrimoniais. É importante notar que a composição dos danos materiais não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Critérios de Avaliação da Indenização (Art. 223-G)

Ao analisar o pedido de peças por danos extrapatrimoniais, o juízo deve considerar diversos critérios, incluindo:

- I - A natureza do bem jurídico tutelado;
- II - A intensidade do sofrimento ou humilhação;
- III - A possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - Os reflexos pessoais e sociais da ação ou missão;
- V - A extensão e duração dos efeitos da ofensa;
- VI - As circunstâncias em que ocorreu a ofensa ou prejuízo moral;
- VII - O grau de dor ou culpa;
- VIII - A ocorrência de representação espontânea;
- IX - O esforço eficaz para minimizar a ofensa;
- X - A concessão de perdão, seja tácito ou expresso;
- XI - A situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - O grau de publicidade da ofensa.

Parâmetros de Indenização

Quando julgado procedente, o julgamento determina a indenização com base em parâmetros específicos:

- I - Ofensa de natureza nível: até 3 vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - Ofensa de natureza média: até 5 vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - Ofensa de natureza grave: até 20 vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - Ofensa de natureza gravíssima: até 50 vezes o último salário contratual do ofendido.

Pessoa Jurídica e Reincidência

No caso de ofensa ser pessoa jurídica, a indenização é obrigada a cumprir os mesmos termos, mas considerando o salário contratual do infrator. Em situações de reincidência entre as mesmas partes, o juízo pode dobrar o valor da participação, como forma de coibir comportamentos repetitivos e lesivos.

Em suma, o presente conjunto de artigos oferece uma estrutura clara e objetiva para abordar os danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho. Ao considerar fatores variados na avaliação e nos componentes desses danos, busca-se proporcionar justiça e equidade às partes envolvidas, respeitando os aspectos tanto individuais quanto coletivos.