

Comportamento nas Organizações



Trabalho realizado por:

Pedro Branquinho nº 1373

Tiago Conceição nº 1400



Índice

Introdução.....	3
Comportamento nas organizações.....	4
Legislação laboral.....	5
<i>Tipos de contrato de trabalho</i>	5
<i>Modalidades da retribuição do trabalho</i>	6
<i>Períodos de trabalho</i>	6
<i>Regime de Férias, Feriados e Faltas</i>	7
<i>Formas de cessação do contrato de trabalho</i>	8
Importância da Segurança e Saúde no Trabalho	9
Conclusão.....	10



Introdução

Este trabalho foi realizado no âmbito da disciplina de Organização de Empresas e Aplicações de Gestão (OEAG). Pretendemos perceber qual a importância das pessoas nas empresas, o porquê da necessidade dos colaboradores estarem motivados e qual a necessidade de avaliar o desempenho dos mesmos. Falaremos de modo resumido e em geral de alguma legislação laboral como tipos de contratos de trabalho, modalidades da retribuição do trabalho, períodos de trabalho, férias, faltas e feriados. Abordamos ainda formas de cessação do contrato de trabalho. Por último vamos falar sobre a importância da segurança e saúde no trabalho.

Comportamento nas organizações

1 – A importância das pessoas nas organizações

De todos os instrumentos que a empresa usa para funcionar, existe uma que é indispensável ao funcionamento desta – as pessoas. Para além de um bom líder para liderar um grupo de pessoas de forma organizada e motivá-las a trabalhar arduamente todos os dias, é necessário o trabalho árduo dos colaboradores para fazer funcionar a empresa de modo a fazer, esta, produtiva e competitiva.

2 – A motivação

A motivação é bastante importante, pois ao fim de longas horas de trabalho é necessário ter um objectivo para que possamos tentar fazer sempre melhor e alcançar o melhor caminho possível. O sucesso de um empreendedor é também bastante motivador pois irá mostrar que o seu trabalho e dedicação foram compensados.

3 – Liderança

Como referido anteriormente, é necessário ter um bom líder à frente de uma empresa. Hoje em dia uma pessoa com uma boa liderança é difícil de encontrar pois um líder tem de ter visão para o negócio, boa capacidade de comunicação e ser capaz de motivar as pessoas à sua volta. Um líder é aquele que tem a capacidade de influenciar pessoas para que estas se envolvam voluntariamente em tarefas para a concretização de objectivos comuns; o líder pode ser percebido como aquele(a) que decide o que deve ser feito e faz com que as pessoas executem essa decisão.

4 – Importância da avaliação do desempenho

A avaliação do desempenho serve para aumentar o desempenho do colaborador e aumentar a sua produtividade. Hoje em dia, isto é bastante importante pois o mercado está cada vez mais competitivo e exigente e isso faz com que haja uma maior exigência das organizações em termos da sua adaptação e reacção às mudanças que acontecem no seu meio. Uma empresa

bem sucedida depende sempre do melhor aproveitamento que consegue fazer das competências dos seus colaboradores. A avaliação do desempenho é um meio para obter um maior conhecimento que torne um colaborador mais eficaz, de forma objectiva e rigorosa, servindo também para um desenvolvimento pessoal e profissional.

Legislação laboral

Tipos de contrato de trabalho

1 – **Contrato a termo certo** → Este Contrato tem uma data de início e de fim. Esta estará estipulada no contrato. O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação do trabalho. Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

2 - **Contrato a termo incerto** → O contrato a termo incerto tem uma data de início mas não tem uma data de fim, o contrato acaba quando o trabalhador acaba uma certa tarefa por exemplo. O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses a dois anos ou por período superior.

3 – **Contrato sem termo** → Estamos perante um contrato efectivo quando ao mesmo não é oposto um tempo para o seu término, ou seja uma data que faça com que o contrato cesse. Aplica-se geralmente a actividades contínuas e de duração ilimitada.

4 – **Recibos verdes** → É frequente, certas empresas recorrerem ao mecanismo dos contratos de prestação de serviços e à emissão do recibo verde contra a entrega da remuneração, embora mantenham com os trabalhadores relações que em tudo se assemelham a verdadeiros contratos de trabalho.

Isto acontece com o intuito de não assegurar ao trabalhador a protecção que lhe caberia ao abrigo de um contrato de trabalho, deixando-o numa situação precária e desprotegida.

Modalidades da retribuição do trabalho

A retribuição pode assumir três formas:

- 1 – **Certa** → Quando é calculada em função do tempo de trabalho.
- 2 – **Variável** → Quando é calculada pela média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo da execução do contrato, se este tiver durado menos tempo, tendo em conta que o trabalhador não pode receber em cada mês um valor inferior ao salário mínimo nacional.
- 3 – **Mista** → Constituída por uma parcela fixa e outra variável, calculada de acordo com o nível de produtividade do trabalhador, determinado a partir de critérios de valorização profissional deste e suas qualidades pessoais no trabalho, as quais devem assentar em bases concretas de definição de produtividade.

Períodos de trabalho

O horário de trabalho é todo o período que o trabalhador, mesmo sem estar efectivamente a desempenhar uma tarefa ou actividade, permanece junto à realização da mesma, contando também as interrupções e os intervalos previstos.

- 1 – **Horário de trabalho normal** → O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina -se período normal de trabalho.
- 2 – **Horas Extra** → Todo o tempo que em que se pratica uma actividade depois do horário normal de trabalho é considerado como hora extra.

Regime de Férias, Feriados e Faltas

Férias

Os trabalhadores têm direito a um período de 22 dias úteis de férias por ano.

No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

O trabalhador não pode acumular férias do ano anterior, estas devem ser gozadas no ano civil em que as vence.

O empregador é obrigado a dar férias ao empregado, caso isto não aconteça o empregador terá de pagar o triplo da retribuição dos dias em falta e o empregado poderá gozar o 1º trimestre do ano seguinte.

Se o empregado adoecer durante as férias, estas serão suspensas desde que o empregador tenha conhecimento da situação.

Feriados

Existem 13 feriados obrigatórios durante todo o ano. Além dos obrigatórios podem ser observados o feriado do Carnaval e outros feriados municipais da localidade. Nenhum feriado pode ser gozado noutra altura, com a exceção da Sexta-Feira Santa que pode ser gozado durante o período da Páscoa.

Faltas

Faltas são quando o trabalhador se ausenta do trabalho, durante todo o período diário ou intervalos até perfazer aquele. Existem no entanto faltas injustificadas e justificadas. Alguns exemplos de faltas justificadas são:

- Casamento;
- Falecimento de um familiar ou conjugue;
- Por doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- Por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- etc.

A comunicação das faltas previsíveis deve ser comunicada, 5 dias antes e as imprevisíveis, logo que possível, para com o empregador.

O empregador pode exigir uma prova de uma falta justificada.

Formas de cessação do contrato de trabalho

Caducidade

O contrato de trabalho pode caducar, se verificar-se o termo do contrato, caso seja um contrato a termo, se verificar-se a impossibilidade do empregado realizar a sua actividade ou com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Revogação por acordo das partes

O contrato pode ser terminado se o empregador e o empregado assim o entenderem.

Rescisão durante o período experimental

Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o acordo sem justa causa e sem direito a qualquer indemnização.



Importância da Segurança e Saúde no Trabalho

A segurança e saúde no trabalho é um direito que nos é garantido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Moralmente nenhum trabalhador deverá ser obrigado a trabalhar num local onde o seu bem-estar esteja em risco e todos os empregadores deverão assegurar a segurança e saúde no trabalho.

Se houver segurança e saúde os riscos de acidente ou de um trabalhador adoecer, são minimizados. Isto é benéfico para todos pois, caso uma destas situações aconteça, haverá uma queda na produtividade do trabalhador e consequentemente na produtividade da empresa.

Pondo a produtividade de lado, existem leis bastante rígidas acerca da segurança no trabalho, que fazem com que o empregador tenha de compensar o empregado pagando indemnizações que podem ser avultadas, se este estiver envolvido num acidente ou sofrer de uma doença por negligência das regras de saúde e segurança.

Apesar da segurança e saúde ter custos, isto eventualmente irá compensar o empregador pois a produção ficará livre de interrupções, os custos com indemnizações são minimizados, os trabalhadores estarão satisfeitos com as suas boas condições no trabalho e os clientes estarão mais contentes com a melhoria nos serviços prestados.



Conclusão

Podemos concluir que os colaboradores são bastante importantes na empresa pois sem estes esta não funciona. Foi um trabalho interessante pois desconhecia vários factos acerca da legislação laboral, este que é necessário ter conhecimento um dia quando entrarmos no mercado de trabalho. Não houve fazer grandes dificuldades na realização deste trabalho, com excepção da importância da segurança e saúde no trabalho, pois não havia muita informação disponível e que fosse credível para nos basearmos.