

## Exemplo do Questionário Organizacional

(...)

### 11. PROGRAMAS DE TRABALHO TRANSITÓRIO

O Trabalho Transitório é desenvolvido através da combinação de um conjunto de tarefas e responsabilidades numa função que o trabalhador em processo de retorno ao trabalho pode desempenhar, de modo seguro e sem risco para si ou para outros colegas. O sucesso dos programas de trabalho transitório está apenas condicionado pela flexibilidade e criatividade dos envolvidos.

Avalie/classifique, por favor, o modo como a sua empresa se situa face à referida boa prática organizacional, indicando, para cada uma das actividades especificadas, qual das hipóteses apresentadas melhor descreve a sua realidade:

	NÃO fazemos isto	FAZEMOS isto	Possuímos evidências de que o fazemos bem
Apresenta opções de trabalho transitório, incluindo tarefas e funções passíveis de serem modificadas ao longo do tempo no sentido de apoiar o retorno ao trabalho de um trabalhador.			
Fundamenta a escolha do trabalho transitório na avaliação objectiva das capacidades funcionais do trabalhador e na análise das exigências físicas e psicológicas das tarefas.			
Periodicamente ajusta as tarefas atribuídas ao trabalhador em função da sua recuperação.			
Usa as opções de trabalho transitório no sentido de adaptar as necessidades do trabalhador que regressa ao trabalho e providenciar oportunidades para o retomar de modo integral e produtivo.			
Remunera o trabalhador que regressa ao trabalho de modo justo, de acordo com as exigências da função e a capacidade organizacional.			
Providencia um conjunto de opções de transição para o trabalho, incluindo adaptações na função originalmente desempenhada, no horário de trabalho e na conjugação de tarefas menos exigentes com outras adequadas ao estado de saúde do trabalhador.			
Pretende atribuir ao trabalhador uma função diferente dentro do mesmo departamento ou uma função diferente noutro departamento.			
É criativo na atribuição de tarefas temporárias ex.: reciclando, inventariando, dando formação, avaliando.			
Gere uma base de dados de "Trabalho Transitório" para todos os departamentos que podem receber trabalhadores em situação de retorno ao trabalho.			

## 12. MANUTENÇÃO DO TRABALHO E FORMAÇÃO

Quando o retorno à função original não é uma opção válida para o trabalhador, a atribuição de uma nova função e a formação, podem ser usados de modo a manter o trabalhador no activo.

Avalie/Classifique, por favor, o modo como a sua empresa se situa face à referida boa prática organizacional, indicando, para cada uma das actividades especificadas, qual das hipóteses apresentadas melhor descreve a sua realidade:

	NÃO fazemos isto	FAZEMOS isto	Possuímos evidências de que o fazemos bem
Procede à manutenção no trabalho de um trabalhador, fornecendo formação para o desempenho de uma outra função na organização.			
Proactivamente identifica trabalhadores com necessidade de requalificação.			
Disponibiliza orientação vocacional para o trabalhador que se encontra afastado do trabalho no sentido de lhe oferecer potenciais funções quando estas surgem.			
Faz a análise da correspondência entre competências, capacidades, atitudes, interesses e experiências do trabalhador e as exigências da função.			
Assegura mecanismos de gestão para que a atribuição de uma nova função ocorra ao mesmo nível da original.			
Providencia oportunidade para experimentação da função por períodos de tempo acordados entre trabalhador e gestor.			
Assegura que o trabalhador em processo de retorno ao trabalho acede às formações necessárias para a actualização de competências, sejam elas internas ou externas.			
Utiliza os princípios ergonómicos e as tecnologias de apoio/ajudas técnicas sempre que necessário.			
Existe referência explícita na política interna de recursos humanos e nos princípios de gestão da organização quanto à possibilidade de atribuição de novas funções e requalificação em situação de retorno ao trabalho.			