

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 083

17/10/2017

Sumário:

- **MOTIVAÇÃO NO TRABALHO**
- **SEGURO-DESEMPREGO - REGIME DE TRABALHO FORÇADO OU REDUZIDO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO**

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO



O QUE É MOTIVAÇÃO?

É uma explicação das ações dos indivíduos diante de suas necessidades e objetivos. Um sistema de motivação é composto de três elementos essenciais:

- NECESSIDADES (motivos)
- AÇÕES
- OBJETIVOS

Exemplo: Sinto fome, está a uma necessidade de alimento, me comporto de forma a buscar alimento e ingeri-lo, a fim de atenuar a necessidade de alimento.

MOTIVO
(fome)

ATIVIDADE DIRIGIDA P/O OBJETIVO
(preparação do alimento)

COMPORTAMENTO

OBJETIVO
(alimentação)

ATIVIDADE NO OBJETIVO
(ingerir alimento)

PROCESSO:

MOTIVAÇÃO HUMANA =>

- A necessidade (fome)
- A ação (busca do alimento)
- Atendimento do objetivo (matar a fome)

Esse exemplo nos mostra claramente que a motivação não é uma causa, mas é um sistema composto por necessidade ou motivos, comportamentos e objetivos.

É importante lembrar que as pessoas diferem não apenas em sua capacidade, mas também em sua “vontade”, ou motivação. A motivação de uma pessoa depende da força de seus motivos (necessidades, desejos ou impulsos), que são dirigidos para um objetivo específico.

Portanto, os motivos são os “porque” do comportamento. Eles são a mola da ação (comportamento), é algo dentro do indivíduo que o leva para a ação.

O comportamento é orientado por objetivos e motivos, isto é, nosso comportamento é, geralmente, motivado por um desejo de atingir um objetivo.

Por exemplo, o objetivo adequado para um novo empregado pode não sê-lo para um outro que tenha mais anos de fábrica.

Para este mesmo empregado, o objetivo que o mantém motivado hoje pode não motivá-lo mais daqui a um determinado tempo.

A medida que o empregado for muito tempo desempenhando sua atividade no objetivo, é importante que novos desafios lhe sejam propostos, isto é, novos objetivos, para que haja crescimento e desenvolvimento.

Citaremos agora, algumas formas de incentivos:

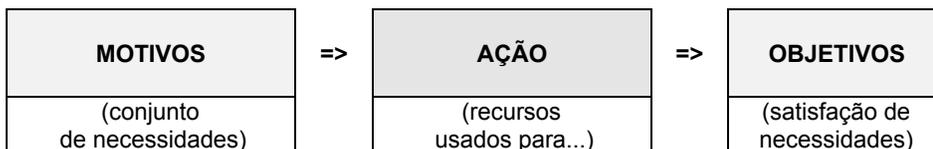
- a) ELOGIOS INDIVIDUAIS OU GRUPAIS: tem como objetivo mostrar ao funcionário que seus esforços não são em vão.
- b) PRÊMIOS: tem o mesmo efeito que os elogios, mas devem, evidentemente, ser distribuídos proporcionalmente ao esforço de cada um.
- c) O conhecimento do resultado do esforço pessoal e dos progressos realizados, por cada um dos membros do grupo é ainda o método mais interessante.

A unidade básica do comportamento é a atividade. Na realidade, todo comportamento é uma série de atividades. Como seres humanos, estamos sempre fazendo coisas:

Ir ao restaurante para comer, assistir um cinema de carro, etc.

Estas são atividades que realizamos para satisfazermos um tipo de necessidade.

O OBJETIVO é a satisfação da necessidade. A medida que nós conseguimos realizar algo que nos propusemos a fazer, o nosso objetivo é alcançado.



Todo indivíduo tem muitas centenas de necessidades, como por exemplo, ter fome, sede e estar cansado, necessidades estas que competem pelo seu comportamento, com isso ele pode ter várias necessidades no momento, mas o motivo com maior força em determinado momento levará ao comportamento, enquanto que os motivos com menos força ficarão em estado de inércia esperando a sua vez, a esse processo chamado de “força do motivo”.

CATEGORIA DE ATIVIDADES:

As atividades resultantes de necessidades de elevada força geralmente podem ser classificadas em duas categorias:

- a) Atividades dirigida para o objetivo;
- b) Atividade no Objetivo;

Exemplo: No natal, quando durante todo o dia os alimentos estão sendo preparados(atividade dirigida para o Objetivo), a necessidade de alimento aumenta até o ponto em que a pessoa quase não é capaz de esperar o momento que a Ceia esteja pronta. Quando começa a comer (atividade no objetivo) a força deste motivo diminuí até o ponto que os outros motivos aparecem ou se tornem mais importantes.

A força do motivo tende a aumentar à mediada que a pessoa apresente a atividade dirigida para o objetivo, enquanto que esta força tende a diminuir, a reduzir-se a medida que a pessoa age no objetivo.

Numa situação de trabalho, o chefe ou superior deve estimular seu grupo no sentido de proporcionar maior incentivo, onde cada indivíduo, membro do grupo, desenvolverá um trabalho de boa qualidade, sendo respeitado suas necessidades individuais.

TEORIA MOTIVACIONAL DE MASLOW (hierarquia de necessidades)

Em 1.943, Abraham H. MASLOW, formulou seu conceito de hierarquia de necessidades que influenciam o comportamento humano. Maslow concebeu essa hierarquia pelo fato de o homem ser uma criatura que expande suas necessidades no decorrer de sua vida, a medida que o homem satisfaz suas necessidades básicas outras mias elevadas tomam o predomínio do comportamento.

A hierarquia das necessidades de Maslow, é a seguinte:

- NECESSIDADES FISIOLÓGICAS (ar, comida, repouso, etc.)
- NECESSIDADES DE SEGURANÇA(proteção contra o perigo ou privação)
- NECESSIDADES SOCIAIS (amizade, inclusão em grupos, etc.)
- NECESSIDADES DE ESTIMA(reputação, reconhecimentos, auto - respeito, etc.)
- NECESSIDADES DE AUTO-REALIZAÇÃO(realização do potencial, utilização plena dos talentos individuais, etc.)

Maslow acredita qual seja as pessoas, que a maior parte nas sociedades com elevado padrão de vida tem suas necessidades dos três primeiros níveis (fisiológicos, de segurança e sociais) regularmente satisfeitas sem muito esforço e sem muito efeito motivacional.

Em linhas gerais, a teoria de Maslow apresenta os seguintes aspectos:

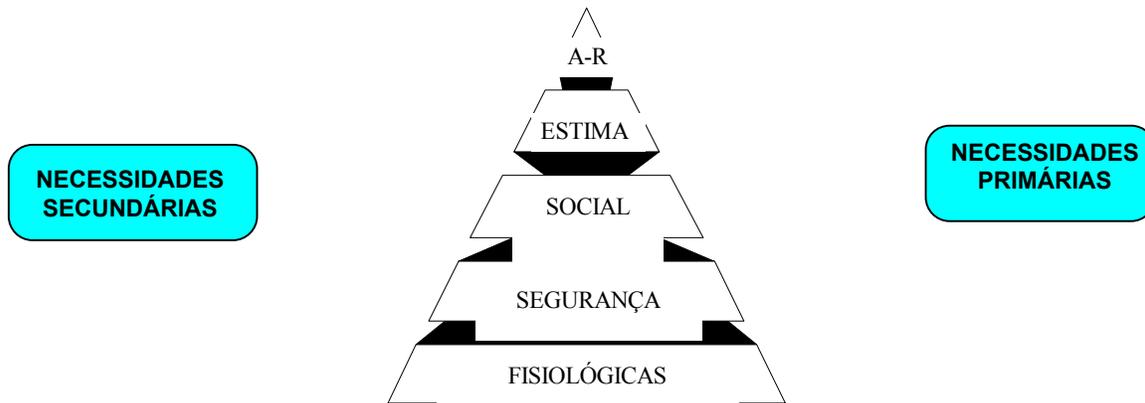
1. Uma necessidade satisfeita não é motivadora de comportamento. Apenas as necessidades não satisfeitas influenciam o comportamento, dirigindo-o para objetivos individuais.
2. O indivíduo nasce com certa bagagem de necessidades inatas ou hereditárias. De inicio, seu comportamento é exclusivamente voltado para a satisfação dessas necessidades, como fome, ciclo sono - atividade, sexo, etc.
3. A partir daí, o indivíduo ingressa em uma longa trajetória de aprendizagem de novos padrões de necessidades. Surgem as necessidades de segurança, voltadas para a proteção contra o perigo, contra as ameaças e contra a privação. As necessidades primárias do indivíduo, voltadas para sua conservação pessoal.
4. A medida que o indivíduo passa a controlar as suas necessidades fisiológicas e de segurança, surgem lenta e gradativamente as necessidades secundárias: sociais, de estima e de auto - realização. Porém, quando o indivíduo alcança a satisfação das necessidades sociais, surgem as necessidades de estima, e , somente quando estas são alcançadas, surgem as necessidades de auto - realização .

Isto significa que as necessidades de estima são complementares às necessidades sociais, enquanto as de auto - realização são complementares às de estima. Os níveis mais elevados de necessidades somente surgem quando os níveis mais baixos estão relativamente controlados e alcançados pelo indivíduo. Nem todos os indivíduos conseguem chegar ao nível das necessidades de auto realização , ou mesmo ao nível das necessidades de estima. É uma conquista individual.

5. As necessidades mais elevadas não somente surgem à medida que as mais baixas vão sendo satisfeitas, mas predominam as mais baixas de acordo com a hierarquia das necessidades traçada por Maslow. O comportamento do indivíduo é influenciado simultaneamente por um grande número de necessidades concomitantes, porém as necessidades mais elevadas tem uma ativação predominante em relação às necessidades mais baixas.

6. As necessidades mais baixas requerem um ciclo motivacional relativamente rápido (comer, dormir, etc.), enquanto as necessidades mais elevadas requerem um ciclo motivacional extremamente longo, porém, se alguma necessidade mais baixa deixar de ser satisfeita durante muito tempo, ele se torna imperativa, neutralizando o efeito das necessidades mais elevadas. A privação de uma necessidade mais baixa faz com que as energias do indivíduo se desviem para a luta pela satisfação.

PIRÂMIDE DE “MASLOW”



A TEORIA DE DOIS FATORES DE HERZBERG

Em 1.966, Frederick Herzberg, partindo de princípios diferentes, descobriu em suas investigações sobre motivação no trabalho que necessidades muito semelhantes àquelas propostas por Maslow, realmente ocorrem no contexto do trabalho. Enquanto Maslow tivesse se preocupado com as fontes de motivação de comportamento em seu sentimento genérico, Herzberg focalizou sua atenção apenas naquelas fontes de motivação que se relacionavam com a realização do trabalho. Ele descobriu que apenas aqueles sistemas de necessidades correspondentes aos níveis de “Ego - Status ” e Auto - Realização, de Maslow, podem realmente servir como fontes diretas de motivação no trabalho; o fator Associação foi de algum modo relacionado como causa de motivação, especialmente na área de relações supervisor - subordinado, mas apenas assuntos ligados à satisfação interpessoal e não ao trabalho em si. Estes níveis de necessidades mais elevadas, da hierarquia de Maslow, foram rotulados por Herzberg como motivadores. Os sistemas de necessidades de níveis inferiores, especialmente os sistemas de necessidades básicas e de segurança, como também parte do sistema de necessidades de Associação, foram identificados por Herzberg como sistemas de insatisfação potencial e não como fontes de motivação orientada para o trabalho. Os MOTIVADORES DE NÍVEL SUPERIOR foram reconhecidos como GERADORES DE COMPORTAMENTOS relevantes para o trabalho, enquanto sistemas de insatisfação de níveis inferiores foram reconhecidos como geradores de comportamentos dirigidos a assuntos divorciados do próprio trabalho.

Ademais, Herzberg descobriu que mesmo quando as necessidade de nível inferior eram satisfeitas(assim deixando de ser fontes de comportamento dirigidas a objetivos, conforme o modelo de Maslow), não havia razão para esperar que os indivíduos se desempenhassem mais eficazmente no trabalho. Isto porque os sistemas de insatisfação, de nível inferior, serviam primariamente como fatores de manutenção: isto é, a satisfação desses sistemas, simplesmente proporciona as condições ambientais mínimas para o indivíduo funcionar; não assegura que lhe vai ter motivação para trabalhar bem. Por outro lado, a não satisfação das necessidades de manutenção de baixo nível, virtualmente fará que o indivíduo não será motivado a se empenhar, uma vez que a sua atenção se afastará do trabalho para aqueles fatores externos de manutenção, tão sensíveis às tensões idiossincráticas pessoais. Na verdade, necessidades insatisfeitas de baixo nível, com alguma facilidade, tomam o lugar da importância do trabalho, a perder a noção das recompensas inerentes ao trabalho. Os comportamentos menos maduros e pouco construtivos gerado por essas necessidades mais baixas serão, naturalmente, aqueles empregados pela pessoa assim afetada, Os papéis desempenhados pela satisfação e pela insatisfação, da forma como elas se relacionam com os fatores de motivação e de manutenção, estão representadas abaixo:

FATORES DE MOTIVAÇÃO:

Podem variar de indivíduo para indivíduo:

SATISFAÇÃO => BAIXA => ALTA
INSATISFAÇÃO => BAIXA => ALTA



SEGURO-DESEMPREGO - REGIME DE TRABALHO FORÇADO OU REDUZIDO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO

A Portaria nº 1.129, de 13/10/17, DOU de 16/10/17, do Ministério de Estado do Trabalho, dispôs sobre os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2-C da Lei nº 7.998, de 11/01/90; bem como alterou dispositivos da PIMTPS/MMIRDH Nº 4, de 11/05/16. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e

Considerando a Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), promulgada pelo Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957;

Considerando a Convenção nº 105 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 58.822, de 14 de julho de 1966;

Considerando a Convenção sobre a Escravatura de Genebra, promulgada pelo Decreto nº 58.563, de 1º de junho de 1966;

Considerando a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, promulgada pelo Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992; e

Considerando a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, bem como a Lei 10.608, de 20 de dezembro de 2002, resolve:

Art. 1º - Para fins de concessão de benefício de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, nos termos da Portaria MTE nº 1.153, de 13 de outubro de 2003, em decorrência de fiscalização do Ministério do Trabalho, bem como para inclusão do nome de empregadores no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, considerar-se-á:

I - trabalho forçado: aquele exercido sem o consentimento por parte do trabalhador e que lhe retire a possibilidade de expressar sua vontade;

II - jornada exaustiva: a submissão do trabalhador, contra a sua vontade e com privação do direito de ir e vir, a trabalho fora dos ditames legais aplicáveis a sua categoria;

III - condição degradante: caracterizada por atos comissivos de violação dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, substanciados no cerceamento da liberdade de ir e vir, seja por meios morais ou físicos, e que impliquem na privação da sua dignidade;

IV - condição análoga à de escravo:

a) a submissão do trabalhador a trabalho exigido sob ameaça de punição, com uso de coação, realizado de maneira involuntária;

b) o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, caracterizando isolamento geográfico;

c) a manutenção de segurança armada com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto;

d) a retenção de documentação pessoal do trabalhador, com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho;

Art. 2º - Os conceitos estabelecidos no artigo 1º deverão ser observados em quaisquer fiscalizações procedidas pelo Ministério do Trabalho, inclusive para fins de inclusão de nome de empregadores no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016.

Art. 3º - Lavrado o auto de infração pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, com base na PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, assegurar-se-á ao empregador o exercício do contraditório e da ampla defesa a respeito da conclusão da Inspeção do

Trabalho de constatação de trabalho em condições análogas à de escravo, na forma do que determina a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999 e a Portaria MTE 854, de 25 de junho de 2015.

§ 1º - Deverá constar obrigatoriamente no auto de infração que identificar o trabalho forçado; a jornada exaustiva; a condição degradante ou a submissão à condição análoga à de escravo:

I - menção expressa a esta Portaria e à PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016;

II - cópias de todos os documentos que demonstrem e comprovem a convicção da ocorrência do trabalho forçado; da jornada exaustiva; da condição degradante ou do trabalho em condições análogas à de escravo;

III - fotos que evidenciem cada situação irregular encontrada, diversa do descumprimento das normas trabalhistas, nos moldes da Portaria MTE 1.153, de 14 de outubro de 2003;

IV - descrição detalhada da situação encontrada, com abordagem obrigatória aos seguintes itens, nos termos da Portaria MTE 1.153, de 14 de outubro de 2003:

- a) existência de segurança armada diversa da proteção ao imóvel;
- b) impedimento de deslocamento do trabalhador;
- c) servidão por dívida;
- d) existência de trabalho forçado e involuntário pelo trabalhador.

§ 2º - Integrarão o mesmo processo administrativo todos os autos de infração que constatarem a ocorrência de trabalho forçado; de jornada exaustiva; de condição degradante ou em condições análogas à de escravo, desde que lavrados na mesma fiscalização, nos moldes da Portaria MTE 854, de 25 de junho de 2015.

§ 3º - Diante da decisão administrativa final de procedência do auto de infração ou do conjunto de autos, o Ministro de Estado do Trabalho determinará a inscrição do empregador condenado no Cadastro de Empregadores que submetem trabalhadores a condição análoga às de escravo.

Art. 4º - O Cadastro de Empregadores previsto na PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, será divulgado no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho, contendo a relação de pessoas físicas ou jurídicas autuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

§ 1º - A organização do Cadastro ficará a cargo da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), cuja divulgação será realizada por determinação expressa do Ministro do Trabalho.

§ 2º - A inclusão do empregador somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irreversível de procedência do auto de infração ou do conjunto de autos de infração.

§ 3º - Para o recebimento do processo pelo órgão julgador, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá promover a juntada dos seguintes documentos:

I - Relatório de Fiscalização assinado pelo grupo responsável pela fiscalização em que foi identificada a prática de trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes ou condições análogas à escravidão, detalhando o objeto da fiscalização e contendo, obrigatoriamente, registro fotográfico da ação e identificação dos envolvidos no local;

II - Boletim de Ocorrência lavrado pela autoridade policial que participou da fiscalização;

III - Comprovação de recebimento do Relatório de Fiscalização pelo empregador autuado;

IV - Envio de ofício à Delegacia de Polícia Federal competente comunicando o fato para fins de instauração.

§ 4º - A ausência de quaisquer dos documentos elencados neste artigo, implicará na devolução do processo por parte da SIT para que o Auditor-Fiscal o instrua corretamente.

§ 5º - A SIT poderá, de ofício ou a pedido do empregador, baixar o processo em diligência, sempre que constatada contradição, omissão ou obscuridade na instrução do processo administrativo, ou qualquer espécie de restrição ao direito de ampla defesa ou contraditório.

Art. 5º - A atualização do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo será publicada no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho duas vezes ao ano, no último dia útil dos meses de junho e novembro.

Parágrafo único - As decisões administrativas irrecuráveis de procedência do auto de infração, ou conjunto de autos de infração, anteriores à data de publicação desta Portaria valerão para o Cadastro após análise de adequação da hipótese aos conceitos ora estabelecidos.

Art. 6º - A União poderá, com a necessária participação e anuência a Secretaria e Inspeção do Trabalho e da Consultoria Jurídica junto ao Ministério do Trabalho, observada a imprescindível autorização, participação e representação da advocacia-Geral da União para a prática do ato, celebrar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), ou acordo judicial com o administrado sujeito a constar no Cadastro de Empregadores, com objetivo de reparação os danos causados, saneamento das irregularidades e adoção de medidas preventivas e promocionais para evitar futura ocorrência de novos casos de trabalho em condições análogas à de escravo, tanto no âmbito de atuação do administrado quanto no mercado de trabalho em geral.

§ 1º - A análise da celebração do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC ou acordo judicial deverá ocorrer mediante apresentação de pedido escrito pelo administrado.

§ 2º - O Termo e Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial somente poderá ser celebrado entre o momento da constatação, pela Inspeção do Trabalho, da submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo e a prolação de decisão administrativa irrecurável de procedência do auto e infração lavrado na ação fiscal.

Art. 7º - A Secretaria de Inspeção do Trabalho disciplinará os procedimentos de fiscalização de que trata esta Portaria, por intermédio de instrução normativa a ser editada em até 180 dias.

Art. 8º - Revogam-se os artigos 2º, § 5º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11 e 12 da PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11/05/2016, bem como suas disposições em contrário.

Art. 9º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

RONALDO NOGUEIRA DE OLIVEIRA