
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 071

03/09/2024

Sumário:

- **INSUBORDINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO - POSTURA DE UM CHEFE**
- **NONA HORA NO TRABALHO NOTURNO - GENERALIDADES**
- **BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA - OPERACIONALIZAÇÃO DO PEDIDO DE PRORROGAÇÃO**



INSUBORDINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO POSTURA DE UM CHEFE

A insubordinação no ambiente de trabalho é um tema complexo que exige uma análise cuidadosa e uma abordagem estratégica por parte dos gestores. É importante entender que a insubordinação não se resume a um simples ato de desrespeito, mas pode ser um sinal de problemas mais profundos na dinâmica da equipe ou na própria gestão.

A postura do chefe desempenha um papel fundamental nesse contexto. Um líder que inspira confiança, respeito e motivação tende a construir equipes mais engajadas e produtivas, reduzindo assim a probabilidade de insubordinação.

O QUE É INSUBORDINAÇÃO?

Insubordinação é a resistência ativa ou passiva a uma ordem ou instrução dada por um superior hierárquico. Ela pode se manifestar de diversas formas, como:

- Desobediência direta: Recusar-se a cumprir uma tarefa ou ordem.
- Atitude desafiadora: Questionar a autoridade do chefe de forma desrespeitosa.
- Disseminação de informações negativas: Criticar o chefe ou a empresa para outros colegas.
- Sabotagem: Atuar de forma deliberada para prejudicar o trabalho da equipe ou da empresa.

AS CAUSAS DA INSUBORDINAÇÃO

As causas da insubordinação são variadas e podem incluir:

- Falta de clareza nas expectativas: Quando os funcionários não entendem claramente o que se espera deles, podem se sentir inseguros e frustrados.
- Comunicação deficiente: Uma comunicação ineficiente ou pouco transparente entre o chefe e os colaboradores pode gerar desconfiança e ressentimento.
- Falta de reconhecimento: Quando os funcionários se sentem valorizados e reconhecidos por seu trabalho, são mais propensos a se engajar e a colaborar.
- Injustiças percebidas: Se os funcionários acreditam que estão sendo tratados de forma injusta em comparação com seus colegas, podem se sentir desmotivados e desrespeitados.
- Falta de liderança: Um líder fraco ou incoerente pode gerar um ambiente de trabalho instável e propício à insubordinação.

A POSTURA IDEAL DO CHEFE

Um chefe eficaz deve:

- Estabelecer expectativas claras: Definir metas e objetivos claros para a equipe, garantindo que todos entendam seu papel.
- Comunicar-se de forma aberta e honesta: Manter uma comunicação transparente e regular com os colaboradores, incentivando o diálogo e o feedback.
- Reconhecer e valorizar o trabalho da equipe: Celebrar as conquistas e oferecer feedback construtivo para ajudar os colaboradores a se desenvolver.
- Tratar a todos com justiça e respeito: Garantir que todos os membros da equipe sejam tratados de forma equitativa e respeitosa.
- Demonstrar liderança: Ser um exemplo para a equipe, inspirando confiança e motivação.

Exemplos Práticos de Rejeição do Uso de Insubordinação

Em vez de: "Você não vai fazer isso porque eu disse!"

Utilize: "Gostaria de entender melhor suas preocupações com relação a essa tarefa. Podemos discutir juntos como podemos encontrar uma solução que funcione para todos?"

Em vez de: "Você está errado!"

Utilize: "Entendo seu ponto de vista, mas gostaria de compartilhar uma perspectiva diferente sobre essa questão."

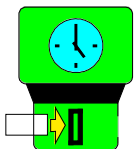
Em vez de: "Se você não fizer isso, terá problemas!"

Utilize: "É importante que concluamos essa tarefa dentro do prazo estabelecido. Gostaria de saber se precisa de algum apoio adicional para conseguirmos atingir esse objetivo."

CONCLUSÃO

A insubordinação é um desafio que pode afetar o desempenho de qualquer equipe. Ao cultivar um ambiente de trabalho positivo e respeitoso, os gestores podem prevenir e lidar com situações de insubordinação de forma eficaz. A postura do chefe é fundamental nesse processo, e ao adotar uma abordagem mais colaborativa e orientada para o diálogo, é possível construir equipes mais engajadas e produtivas.

Lembre-se: A chave para lidar com a insubordinação é a comunicação aberta, o respeito mútuo e a busca por soluções colaborativas.



NONA HORA NO TRABALHO NOTURNO GENERALIDADES

O trabalho noturno, regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), oferece particularidades que exigem atenção especial, especialmente no que diz respeito à contagem das horas trabalhadas. Uma dessas particularidades é a famosa "nona hora".

O QUE É A NONA HORA?

A hora noturna, compreendida entre as 22h e as 5h, não possui a mesma duração da hora diurna. Por lei, cada hora noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos. Assim, quando um trabalhador realiza uma jornada de 8 horas durante a noite, na verdade ele trabalha o equivalente a 9 horas. Essa hora adicional é chamada de "nona hora" e é considerada hora extra, devida ao trabalhador.

POR QUE A NONA HORA EXISTE?

A existência da nona hora tem como objetivo compensar o desgaste físico e psicológico que o trabalho noturno causa ao trabalhador. Afinal, o corpo humano possui um ritmo circadiano que o condiciona ao sono durante a noite e à atividade durante o dia. Trabalhar contra esse ritmo natural exige um esforço extra do organismo.

Exemplos Práticos:

Funcionário A: Trabalha das 22h às 6h. Mesmo trabalhando 8 horas no relógio, ele terá direito a 9 horas de pagamento, pois trabalhou 6 horas noturnas (equivalentes a 6,5 horas) e 2 horas diurnas (que são consideradas como 2 horas noturnas).

Funcionário B: Trabalha das 23h às 7h. Neste caso, ele terá direito a 8 horas de pagamento, pois trabalhou 5 horas noturnas (equivalentes a 5,25 horas) e 3 horas diurnas (que são consideradas como 3 horas noturnas).

QUAL O VALOR DA NONA HORA?

A nona hora, por ser considerada hora extra, deve ser remunerada com um adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal. Além disso, ela também deve ter o adicional noturno de 20% incidente sobre o valor da hora normal.

A IMPORTÂNCIA DE ENTENDER A NONA HORA

Para os gestores, compreender a nona hora é fundamental para garantir o cumprimento da legislação trabalhista e evitar problemas trabalhistas. É preciso ter um controle preciso da jornada de trabalho dos funcionários noturnos e calcular corretamente os valores a serem pagos.

Para os funcionários, conhecer a nona hora garante que seus direitos sejam respeitados e que eles recebam a remuneração correta por seu trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A nona hora é um direito do trabalhador e uma obrigação do empregador. Ao compreender as regras que a regem, é possível garantir um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado para todos.



BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA OPERACIONALIZAÇÃO DO PEDIDO DE PRORROGAÇÃO

A Portaria Conjunta nº 49, de 30/08/24, do INSS, disciplinou a operacionalização do pedido de prorrogação de benefícios por incapacidade temporária. Na íntegra:

O Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e o Secretário do Regime Geral de Previdência Social do Ministério da Previdência Social - MPS, no uso das competências que lhes conferem o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e o Decreto nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023, respectivamente, e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº 10128.115230/2023-94, resolvem:

Art. 1º - Esta Portaria Conjunta estabelece que os Pedidos de Prorrogação dos benefícios por incapacidade temporária, realizados no prazo estabelecido no § 3º do art. 339 da Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022, quando o tempo de espera para realização da avaliação médico-pericial for:

I - menor ou igual a 30 (trinta) dias, a avaliação será agendada com a Data de Cessação Administrativa - DCA, quando for o caso; e

II - maior que 30 (trinta) dias, o benefício será prorrogado por 30 (trinta) dias, sem agendamento da avaliação médico-pericial, sendo fixada Data de Cessação do Benefício - DCB.

§ 1º - As prorrogações nos moldes do inciso II ficam limitadas a 2 (duas) por requerente, salvo restabelecimento ou reativação por decisão judicial.

§ 2º - Nas hipóteses dos incisos I e II, caso o segurado sinta-se apto, poderá retornar ao trabalho sem necessidade de nova perícia médica, formalizando o pedido de cessação do benefício na APS de manutenção do seu benefício, pelo aplicativo MEUINSS ou na Central 135.

§ 3º - Excepcionam-se os parâmetros descritos no caput e §§ 1º a 3º às unidades participantes do projeto piloto do Novo BI, para as quais serão mantidas as regras do inciso I do art. 1º da Portaria Conjunta PRES/INSS/SRGPS/MPS nº 38, de 30 de outubro de 2023.

Art. 2º - O INSS e a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência adotarão as medidas necessárias para o cumprimento do contido nesta Portaria Conjunta.

Art. 3º - Esta Portaria Conjunta entra em vigor na data de sua publicação.

ALESSANDRO ANTONIO STEFANUTTO / Presidente do Instituto
ADROALDO DA CUNHA PORTAL / Secretário do Regime Geral de Previdência Social