



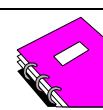
Legislação



Consultoria



Assessoria



Informativos



Treinamento



Auditoria



Pesquisa



Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 074

16/09/2025

Sumário:

- DISPENSA POR JUSTA CAUSA - OFENSAS MORAIS E FÍSICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO
- GESTÃO DO CONHECIMENTO E COMPETÊNCIAS - UMA VISÃO INTEGRADA NA PRÁTICA ORGANIZACIONAL
- INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - SETEMBRO/2025



DISPENSA POR JUSTA CAUSA OFENSAS MORAIS E FÍSICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A justa causa é a penalidade mais severa que pode ser aplicada a um empregado, pois implica a rescisão imediata do contrato de trabalho sem direito a diversas verbas rescisórias. Entre as hipóteses previstas pela legislação, estão os atos que lesam a honra, a boa fama ou envolvem agressão física contra o empregador, superiores hierárquicos ou colegas (Art. 482, "j", da CLT).

Desrespeito à dignidade e à reputação

O ato lesivo à honra ou à boa fama ocorre quando o trabalhador pratica condutas que ofendem a moral, a dignidade ou a imagem de outra pessoa no ambiente de trabalho. Isso pode se dar por calúnia (atribuir falsamente um crime), difamação (atribuir fato ofensivo à reputação) ou injúria (ofender a dignidade ou decoro).

Exemplo prático: Um empregado utiliza o grupo de mensagens corporativo para chamar seu supervisor de "incompetente e corrupto". A acusação atinge diretamente a reputação do superior e compromete a relação de confiança no trabalho.

Também se enquadram casos em que o empregado publica comentários depreciativos em redes sociais sobre a empresa ou colegas, desde que haja vínculo com sua atividade laboral.

Agressão física no local de trabalho

A violência física dentro da empresa ou em situações ligadas ao serviço é outra conduta grave que pode gerar justa causa. Trata-se de qualquer ato que cause lesão física ou risco à integridade de alguém, como empurrões, socos, tapas ou chutes.

Exemplo prático: Em uma discussão sobre a divisão de tarefas, um funcionário parte para cima do colega e o empurra, causando ferimentos leves. Nesse caso, a empresa pode aplicar a justa causa por quebra da disciplina e do respeito no ambiente de trabalho.

Exceção importante: Se a agressão ocorre em legítima defesa, seja própria ou de terceiros, não há configuração de justa causa, pois a conduta não é considerada ilícita.

Condições que validam a justa causa

Para que a penalidade seja válida, alguns requisitos devem ser rigorosamente observados:

1. Gravidade da conduta – O ato deve ser sério o suficiente para inviabilizar a continuidade do contrato de trabalho.

Exemplo: Uma piada isolada e de mau gosto pode gerar advertência, mas não necessariamente justa causa. Já um ataque verbal público contra o empregador pode justificar a medida extrema.

2. Imediatidade na aplicação da penalidade – A empresa deve agir prontamente após tomar ciência do fato. A demora pode caracterizar perdão tácito.

Exemplo: Se a empresa sabe de uma agressão e só aplica a justa causa meses depois, a penalidade pode ser anulada judicialmente.

3. Atualidade do ato – A conduta precisa ser recente e estar diretamente ligada ao momento em que a empresa tomou conhecimento.

4. Relação com o vínculo de trabalho – O ato deve ter conexão com a atividade laboral ou ocorrer em função da relação profissional.

5. Provas concretas – Cabe ao empregador comprovar o ato, seja por testemunhas, câmeras de segurança, mensagens ou documentos.

A responsabilidade da empresa na aplicação da penalidade

A justa causa por ato lesivo à honra ou por agressão física deve ser aplicada com cautela e responsabilidade. Ela só é válida quando há comprovação clara do ocorrido, quando a conduta é grave e quando o empregador age de forma imediata e proporcional.

Mais do que um instrumento de punição, a justa causa preserva a ordem, o respeito e a confiança no ambiente de trabalho, elementos essenciais para a convivência saudável entre empregados e empregadores.



GESTÃO DO CONHECIMENTO E COMPETÊNCIAS UMA VISÃO INTEGRADA NA PRÁTICA ORGANIZACIONAL

A Gestão do Conhecimento (GC) é o processo pelo qual uma organização identifica, captura, organiza, armazena e compartilha informações e experiências. Ela atua como um "banco de dados vivo", que integra tanto o conhecimento registrado em documentos (explícito) quanto o que está na mente e nas práticas dos colaboradores (tácito).

Conhecimento explícito: facilmente documentado e acessível, como manuais, relatórios ou tutoriais internos.

Conhecimento tácito: difícil de registrar, pois envolve a experiência prática, o "saber fazer" e a vivência diária.

Exemplo prático: quando um técnico experiente ensina um novo colega a resolver um problema de máquina não apenas seguindo o manual, mas mostrando truques e atalhos aprendidos ao longo dos anos.

O principal objetivo da GC é criar um ambiente de aprendizado contínuo, que sustente a inovação e garanta a competitividade e longevidade da empresa.

O que é a gestão de competências?

Transformando saberes em resultados organizacionais

A Gestão de Competências é um método que organiza e desenvolve as aptidões e qualidades dos colaboradores, usando o modelo CHA (Conhecimento, Habilidade e Atitude).

Conhecimento: o saber teórico – por exemplo, um curso sobre finanças.

Habilidade: o saber prático – como usar esse conhecimento para elaborar um fluxo de caixa.

Atitude: a disposição em agir – tomar a iniciativa de propor melhorias no processo financeiro.

Exemplo prático: um analista de RH pode ter conhecimento sobre legislação trabalhista (C), habilidade para elaborar contratos corretamente (H) e atitude para propor treinamentos preventivos que evitem passivos judiciais (A).

Esse modelo garante que o desenvolvimento dos profissionais seja direcionado não apenas para saber, mas também para aplicar e agir, trazendo impacto direto nos resultados.

A conexão entre gestão do conhecimento e gestão de competências

Como integrar práticas para potencializar resultados

A GC e a gestão de competências não atuam de forma isolada: elas se complementam e juntas fortalecem o desempenho organizacional.

Ambiente de aprendizagem: a GC cria espaço para troca de informações, o que acelera o desenvolvimento de competências.

Identificação de lacunas: ao mapear o conhecimento existente, a empresa percebe quais habilidades e atitudes precisam ser desenvolvidas nos colaboradores.

Performance ampliada: integrar saberes explícitos e tácitos resulta em profissionais mais preparados para entregar resultados com qualidade.

Inovação e autonomia: colaboradores que têm acesso ao conhecimento e desenvolvem competências tornam-se mais independentes e criativos.

Exemplo prático: uma empresa de tecnologia que documenta soluções técnicas (GC) e treina sua equipe em metodologias ágeis (competências) consegue lançar produtos mais rápido e com maior qualidade.

União de saberes e competências como motor do crescimento organizacional

Enquanto a Gestão do Conhecimento garante que o saber circule e seja aproveitado ao máximo, a Gestão de Competências assegura que esse saber se transforme em ação efetiva através do CHA. Juntas, essas práticas fortalecem a performance, estimulam a inovação e criam uma cultura de aprendizado contínuo.



INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - SETEMBRO/2025

A Portaria nº 1.814, de 10/09/25, DOU de 15/09/25, do Ministério da Previdência Social, estabeleceu, para o mês de setembro de 2025, os fatores de atualização dos pecúlios, das parcelas de benefícios pagos em atraso e dos salários de contribuição para cálculo da renda mensal inicial dos benefícios pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição e tendo em vista o disposto no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, resolve:

Art. 1º - Estabelecer que, para o mês de setembro de 2025, os fatores de atualização:

I - das contribuições vertidas de janeiro de 1967 a junho de 1975, para fins de cálculo do pecúlio (dupla cota) correspondente, serão apurados mediante a aplicação do índice de reajuste de 1,001722 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de agosto de 2025;

II - das contribuições vertidas de julho de 1975 a julho de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (simples), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajuste de 1,005028 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de agosto de 2025, mais juros;

III - das contribuições vertidas a partir de agosto de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (novo), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajuste de 1,001722 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de agosto de 2025; e

IV - dos salários de contribuição, para fins de concessão de benefícios no âmbito de Acordos Internacionais, serão apurados mediante a aplicação do índice de 0,997900.

Art. 2º - A atualização monetária dos salários de contribuição para a apuração do salário de benefício, de que trata o art. 33 do Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e a atualização monetária das parcelas relativas aos benefícios pagos com atraso, de que trata o art. 175 do referido Regulamento, no mês de setembro de 2025, serão efetuadas mediante a aplicação do índice de 0,997900.

Art. 3º - A atualização de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 do RPS, será efetuada com base no mesmo índice a que se refere o art. 2º.

Art. 4º - Se após a atualização monetária dos valores de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 e o art. 175 do RPS, os valores devidos forem inferiores ao valor original da dívida, deverão ser mantidos os valores originais.

Art. 5º - As respectivas tabelas com os fatores de atualização, mês a mês, encontram-se na rede mundial de computadores, no sítio <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/legislacao>.

Art. 6º - O Ministério da Previdência Social, o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência - DATAPREV adotarão as providências necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria.

Art. 7º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

WOLNEY QUEIROZ MACIEL