				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 020	11/03/2025

Sumário:

- **BAIXA PRODUTIVIDADE NO TRABALHO - COMO COMBATER**
- **PUNIÇÕES DISCIPLINARES - PROPORCIONALIDADE NA APLICAÇÃO**
- **PIS/PASEP - ABONO SALARIAL - EXERCÍCIO 2025 - CALENDÁRIO DE PAGAMENTO - ALTERAÇÃO**
- **MESA NACIONAL DE DIÁLOGO PARA A PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO MEIO RURAL**



BAIXA PRODUTIVIDADE NO TRABALHO COMO COMBATER

A baixa produtividade no trabalho é um problema recorrente em diversas empresas, impactando diretamente os resultados e a satisfação dos colaboradores. Segundo um estudo da The Conference Board, o Brasil ocupa a 75ª posição no ranking mundial de produtividade, evidenciando um grande desafio para as organizações. Identificar e mitigar as causas desse problema é essencial para otimizar a performance dos times e garantir competitividade no mercado.

SINAIS DE BAIXA PRODUTIVIDADE NAS EMPRESAS

A improdutividade pode ser facilmente percebida no ambiente corporativo. Alguns sinais comuns incluem:

- Atrasos constantes na entrega de tarefas;
- Acúmulo excessivo de atividades;
- Alto índice de faltas e atrasos dos colaboradores;
- Elevada rotatividade de funcionários;
- Qualidade insatisfatória das entregas;
- Falta de motivação e engajamento;
- Ambiente de trabalho tenso, com conflitos e fofocas;
- Insatisfação dos clientes devido à ineficiência dos serviços.

PRINCIPAIS FATORES QUE LEVAM À QUEDA DA PRODUTIVIDADE

Falta de Planejamento e Organização

Uma gestão ineficaz e a ausência de planejamento adequado resultam na desorganização das tarefas, dificuldade de definir prioridades e alocação inadequada de recursos. Empresas que não estruturam seus processos correm o risco de sobrecarregar equipes e aumentar custos desnecessários.

Exemplo: Uma empresa de tecnologia que não define prazos claros para o desenvolvimento de software pode gerar atrasos recorrentes na entrega dos produtos ao cliente.

Pressão Excessiva e Estresse no Trabalho

Colaboradores submetidos a cobranças excessivas tendem a desenvolver estresse e desmotivação, afetando a produtividade e até mesmo a saúde mental. Estudos apontam que a pressão excessiva é uma das principais causas de afastamento no ambiente de trabalho.

Solução: Implementar um modelo de gestão humanizado, com feedbacks constantes e realistas, ajuda a equilibrar demandas e melhorar o bem-estar da equipe.

Falta de Incentivos e Reconhecimento

A ausência de políticas de incentivo profissional, como treinamentos e planos de carreira, pode levar os colaboradores a se sentirem desvalorizados e sem perspectivas de crescimento dentro da organização.

Sugestão: Oferecer bonificações por desempenho, programas de capacitação e planos de desenvolvimento profissional.

Problemas de Comunicação Interna

A falta de clareza na delegação de tarefas, na definição de metas e na transmissão de informações pode levar a equívocos e retrabalho, reduzindo a produtividade da equipe.

Solução: Implementar plataformas de comunicação interna e realizar reuniões objetivas para alinhar expectativas e responsabilidades.

Desgaste Físico e Mental

A síndrome de Burnout tem sido cada vez mais comum entre profissionais que enfrentam jornadas extensas e demandas excessivas. Esse esgotamento compromete a eficiência e a qualidade do trabalho realizado.

Medidas preventivas: Incentivar pausas durante o expediente, oferecer suporte psicológico e promover um ambiente de trabalho equilibrado.

Liderança Ineficiente

Gestores sem preparo adequado podem desmotivar a equipe, gerando desengajamento e consequente queda de produtividade. De acordo com a Michael Page, 80% dos profissionais que pedem demissão o fazem devido a problemas com a liderança.

Melhoria recomendada: Investir na formação de líderes capacitados, que saibam inspirar e orientar suas equipes de forma assertiva.

COMO MEDIR E MELHORAR A PRODUTIVIDADE

Para combater a baixa produtividade, é essencial monitorar o desempenho dos colaboradores e adotar estratégias eficazes de gestão.

Métodos de Avaliação de Produtividade

- Definição de Metas e Indicadores (KPIs): Permitem acompanhar a evolução do desempenho individual e coletivo.
- Análise de Prazos: Identifica gargalos na execução de tarefas e possibilita ajustes na gestão do tempo.
- Pesquisas de Clima Organizacional: Avaliam o nível de satisfação e engajamento dos colaboradores.
- Feedback 360º: Fornece uma visão ampla sobre a performance dos funcionários, com base em avaliações de colegas, gestores e clientes.

ESTRATÉGIAS PARA AUMENTAR A PRODUTIVIDADE

- Delegar corretamente as funções: Conhecer as habilidades dos colaboradores e atribuir tarefas conforme suas competências.
- Planejamento eficiente: Estabelecer objetivos claros e bem definidos.
- Automatização de processos: Reduzir tarefas manuais repetitivas com uso de tecnologia.
- Evitar sobrecarga de trabalho: Monitorar a carga horária e distribuir as tarefas de forma equilibrada.
- Investir em infraestrutura: Garantir que os colaboradores tenham ferramentas adequadas para realizar suas atividades.
- Aprimorar a liderança: Capacitar gestores para conduzirem suas equipes de maneira eficiente e motivadora.

O PAPEL DO GESTOR NA PRODUTIVIDADE DA EQUIPE

O gestor tem um papel fundamental na promoção da produtividade. Estudos apontam que a valorização do trabalho dos colaboradores pode aumentar em até 60% a produtividade.

A liderança eficaz deve atuar no acompanhamento da equipe, na definição de metas realistas, na criação de um ambiente motivador e na promoção de uma cultura de feedback contínuo. Com um gestor atento e comprometido, é possível reverter cenários de baixa produtividade e impulsionar o crescimento organizacional.



PUNIÇÕES DISCIPLINARES PROPORCIONALIDADE NA APLICAÇÃO

A punição disciplinar é uma medida adotada por empresas e organizações para corrigir comportamentos inadequados de seus colaboradores. Seu principal objetivo é manter a ordem e a disciplina no ambiente de trabalho. Essas sanções podem variar desde uma advertência verbal ou escrita até suspensão, demissão e, em casos específicos do setor público, a cassação de aposentadoria.

Quando a punição é considerada excessiva?

Uma punição disciplinar é considerada excessiva quando a sanção aplicada é desproporcional à gravidade da falta cometida. Isso ocorre, por exemplo, quando um empregado recebe uma suspensão por um pequeno atraso ou é exposto a situações vexatórias, como ser humilhado publicamente na frente de colegas ou clientes.

Outro exemplo seria a aplicação de uma demissão por justa causa sem justificativa sólida, podendo gerar consequências legais para a empresa.

Consequências da punição disciplinar excessiva

A aplicação de punição excessiva pode resultar em problemas legais para a empresa. No caso de um empregado, a sanção desproporcional pode configurar assédio moral e até mesmo levar à rescisão indireta do contrato de trabalho, onde o trabalhador tem o direito de encerrar o vínculo empregatício e receber todas as verbas rescisórias como se tivesse sido demitido sem justa causa.

Para evitar esse tipo de problema, é essencial que os gestores de recursos humanos adotem boas práticas na gestão disciplinar. Isso inclui estabelecer critérios claros para avaliação das infrações, aplicar sanções de forma proporcional e garantir que os colaboradores tenham direito à ampla defesa e ao contraditório.

Dessa forma, a organização assegura um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado, contribuindo para o bem-estar dos colaboradores e a redução de passivos trabalhistas.



PIS/PASEP - ABONO SALARIAL - EXERCÍCIO 2025 CALENDÁRIO DE PAGAMENTO - ALTERAÇÃO

A Resolução nº 1.013, de 26/02/25, DOU de 10/03/25, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, alterou a Resolução nº 1.011, de 18/12/24, DOU de 20/12/24, que estabeleceu o Calendário de Pagamento do Abono Salarial - Exercício de 2025. Na íntegra:

O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - Codefat, no uso das atribuições que lhe confere o inciso V do art. 19 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e tendo em vista o que dispõe o art. 9º desta mesma Lei, bem como o constante do Processo SEI nº 19965.200548/2025-44, resolve:

Art. 1º - Alterar a Resolução Codefat nº 1.011, de 18 de dezembro de 2024, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 1º - (...)

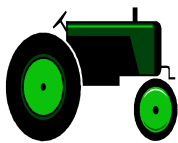
§ 3º - O pagamento do abono salarial para trabalhadores identificados no eSocial, ano-base 2023, resultante de informações prestadas de forma extemporânea até o dia 20 de junho de 2025, será disponibilizado a partir do dia 15 de outubro de 2025 até o encerramento do calendário vigente, e, após essa data, no calendário do exercício de 2026, conforme estabelece o §1º deste artigo.

§ 4º - As informações do abono salarial de que trata o § 3º deste artigo poderão ser consultadas pelos trabalhadores a partir do dia 5 de outubro de 2025 na Carteira de Trabalho digital ou no portal gov.br.

(...)" (NR)

Art. 2º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO
Presidente do Conselho



MESA NACIONAL DE DIÁLOGO PARA A PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO MEIO RURAL

A Portaria nº 373, de 10/03/25, DOU de 11/03/25, do Ministério do Trabalho e Emprego, instituiu Mesa Nacional de Diálogo para a Promoção do Trabalho Decente no Meio Rural para promover boas práticas trabalhistas e garantir o trabalho decente no meio rural. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso IV da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 1º, XIV, do anexo I do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, resolve:

Art. 1º - Instituir Mesa Nacional de Diálogo para a Promoção do Trabalho Decente no Meio Rural, colegiado de natureza consultiva, com a finalidade de manter diálogo tripartite permanente para promover, valorizar e disseminar boas práticas trabalhistas e garantir o trabalho decente e sustentável no meio rural.

Art. 2º - À Mesa Nacional de Diálogo para a Promoção do Trabalho Decente no Meio compete:

- I - fomentar a instalação de mesas setoriais, regionais ou estaduais de diálogo tripartite;
- II - disseminar boas práticas trabalhistas, o desenvolvimento sustentável e o aprimoramento do cenário econômico no meio rural;
- III - valorizar o diálogo social, a negociação coletiva e a importância das entidades sindicais no meio rural;
- IV - incentivar a adoção de ferramentas para a promoção do trabalho decente e combate às piores formas de trabalho;
- V - promover condições adequadas de saúde e segurança no trabalho;
- VI - estimular a formalização dos contratos de trabalho, observadas as modalidades previstas na legislação;
- VII - orientar sobre os programas governamentais a exemplo do Programa Bolsa Família, e sua interface com a formalização dos contratos de trabalho; e
- VIII - estimular o cumprimento das obrigações legais.

Art. 3º - A Mesa Nacional de Diálogo para a Promoção do Trabalho Decente no Meio Rural terá a seguinte composição:

- I - 3 representantes do Ministério do Trabalho e Emprego;
- II - 1 representante do Ministério da Agricultura e Pecuária;
- III - 1 representante do Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar;
- IV - 1 representante do Ministério do Desenvolvimento, Assistência Social, Família e Combate à Fome;
- V - 1 representante do Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania;
- VI - 1 representante do Ministério das Mulheres;
- VII - 1 representante da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil;
- VIII - 1 representante da Confederação Nacional dos Trabalhadores Rurais Agricultores e Agricultoras e Familiares;
- IX - 1 representante da Confederação Nacional dos Trabalhadores Assalariados e Assalariadas Rurais;
- X - 1 representante da Confederação Nacional dos Trabalhadores e Trabalhadoras na Agricultura Familiar do Brasil;
- XI - 1 representante da Organização Internacional do Trabalho; e
- XII - 1 representante do Ministério Público do Trabalho.

§ 1º - As organizações que compõem a Mesa Nacional de Diálogo para a Promoção do Trabalho Decente no Meio Rural, nos termos do caput, indicarão os seus representantes e respectivos suplentes, que substituirão os titulares nas ausências e impedimentos eventuais.

§ 2º - Os membros da Mesa Nacional de Diálogo para a Promoção do Trabalho Decente no Meio Rural, indicados na forma do § 1º deste artigo, serão designados pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

§ 3º - A coordenação da Mesa Nacional de Diálogo para a Promoção do Trabalho Decente no Meio Rural será exercida por representante do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 4º - As organizações mencionadas nos incisos XI e XII do caput participarão da Mesa Nacional de Diálogo para a Promoção do Trabalho Decente no Meio Rural na condição de observadores.

§ 5º - A coordenação da Mesa Nacional de Diálogo para a Promoção do Trabalho Decente no Meio Rural poderá convidar representantes de outras organizações públicas e privadas para participarem das suas reuniões.

§ 6º - Poderão ser instituídos grupos de trabalho para estudos ou tratamento de assuntos correlatos aos objetivos e competências da Mesa Nacional de Diálogo para a Promoção do Trabalho Decente no Meio Rural.

Art. 4º - A participação na Mesa Nacional de Diálogo para a Promoção do Trabalho Decente no Meio Rural será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

Art. 5º - Os membros da Mesa Nacional de Diálogo para a Promoção do Trabalho Decente no Meio Rural se reunirão preferencialmente por videoconferência.

Art. 6º - O regimento interno da Mesa Nacional de Diálogo para a Promoção do Trabalho Decente no Meio Rural será elaborado e aprovado de forma consensual por seus membros.

Art. 7º - No final de cada exercício será realizada uma plenária anual de avaliação dos resultados alcançados.

Art. 8º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO