				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 005	16/01/2026

Sumário:

- EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E SAÚDE - UMA VISÃO ESTRATÉGICA DO RH
- GREVE GERAL E DESCONTOS SALARIAIS - ORIENTAÇÕES PRÁTICAS SOB A ÓTICA DO RH
- INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - JANEIRO/2026



EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E SAÚDE UMA VISÃO ESTRATÉGICA DO RH

Como gestor de Recursos Humanos, é fundamental compreender que produtividade sustentável só existe quando o trabalho caminha em harmonia com a saúde física e mental das pessoas. O excesso de demandas, a falta de limites e a ausência de apoio organizacional tendem a gerar exaustão, queda de desempenho e adoecimento. A seguir, apresentamos orientações práticas, em linguagem clara e acessível, divididas entre responsabilidades individuais e o papel das empresas, sempre com exemplos do dia a dia corporativo.

Organização da vida profissional: Onde começam os limites

Para equilibrar trabalho e vida pessoal, o primeiro passo é estabelecer limites bem definidos. Ter horários claros de início e término da jornada ajuda a evitar que o trabalho invada o tempo de descanso e convívio familiar.

Exemplo prático: um colaborador que define que não responderá e-mails após as 18h consegue preservar o período noturno para descanso, reduzindo o estresse acumulado. Sempre que possível, criar um espaço físico exclusivo para o trabalho — mesmo em casa — ajuda o cérebro a diferenciar momentos profissionais e pessoais.

Planejamento inteligente do tempo e das atividades

Gerir bem o tempo é mais do que cumprir tarefas: é saber priorizar. Listas de atividades, definição do que é urgente e importante, delegação e pausas programadas são ferramentas simples, mas muito eficazes.

Exemplo prático: ao invés de trabalhar quatro horas seguidas sem interrupção, o profissional agenda pausas curtas de 10 a 15 minutos para alongar, beber água ou respirar profundamente. Isso reduz a fadiga mental e aumenta a concentração ao retornar à tarefa.

Bem-estar além do escritório: Autocuidado como prioridade

Cuidar da saúde não é luxo, é necessidade. Exercícios físicos regulares, alimentação equilibrada, momentos de lazer e hobbies são aliados diretos da produtividade e do equilíbrio emocional.

Exemplo prático: um colaborador que pratica caminhada três vezes por semana ou reserva tempo para leitura e atividades ao ar livre tende a lidar melhor com pressões do trabalho do que aquele que vive exclusivamente em função das demandas profissionais.

Diálogo saudável no ambiente de trabalho

A comunicação aberta e assertiva é essencial para evitar sobrecarga. Alinhar expectativas com gestores e colegas reduz retrabalho, conflitos e interrupções desnecessárias.

Exemplo prático: ao informar ao gestor que está com muitas demandas simultâneas, o colaborador pode renegociar prazos ou redistribuir tarefas, evitando jornadas excessivas e desgaste físico e emocional. Compartilhar objetivos de desacelerar com alguém de confiança também ajuda a manter o compromisso com o equilíbrio.

Autopercepção e prevenção do esgotamento

Conhecer os próprios limites é uma habilidade estratégica. Sinais como cansaço constante, irritabilidade, falta de motivação e queda de produtividade não devem ser ignorados.

Exemplo prático: ao perceber que está constantemente exausto e cometendo erros simples, o profissional pode solicitar férias, reorganizar a agenda ou buscar apoio antes que o quadro evolua para um burnout.

Responsabilidade organizacional: O papel das empresas

Ambiente corporativo que valoriza pessoas

As empresas têm papel decisivo na promoção da saúde. Uma cultura de apoio, com comunicação transparente, reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento e foco em saúde e segurança, fortalece o engajamento e reduz afastamentos.

Exemplo prático: programas de reconhecimento por resultados, feedbacks frequentes e investimentos em capacitação demonstram que a organização valoriza seus colaboradores além dos números.

Flexibilidade como ferramenta de equilíbrio

Políticas flexíveis — como horários adaptáveis, trabalho remoto ou híbrido e licenças quando necessárias — ajudam os colaboradores a conciliar vida pessoal e profissional.

Exemplo prático: permitir que um funcionário ajuste o horário de entrada para acompanhar um familiar ao médico reduz estresse e aumenta o senso de pertencimento à empresa.

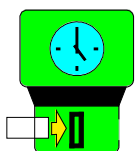
Ações preventivas contra o Burnout

Prevenir é sempre melhor do que remediar. Programas de conscientização, incentivo a hábitos saudáveis e acompanhamento do clima organizacional são essenciais para evitar o esgotamento coletivo.

Exemplo prático: palestras sobre saúde mental, campanhas internas de qualidade de vida e incentivo à prática de pausas durante a jornada demonstram o compromisso da empresa com o bem-estar de sua equipe.

Conclusão

O equilíbrio entre trabalho e saúde é uma construção conjunta. Enquanto o indivíduo precisa organizar rotinas, cuidar de si e comunicar limites, a empresa deve oferecer um ambiente acolhedor, flexível e preventivo. Quando ambos caminham alinhados, o resultado é claro: menos exaustão, mais produtividade, engajamento e qualidade de vida no trabalho.



GREVE GERAL E DESCONTOS SALARIAIS ORIENTAÇÕES PRÁTICAS SOB A ÓTICA DO RH

Como gestor da área de Recursos Humanos, é fundamental esclarecer aos trabalhadores e às empresas como funciona a participação em greves gerais, especialmente no que diz respeito aos descontos salariais, direitos e deveres envolvidos. A greve é um direito constitucional, porém seu exercício exige legalidade, comunicação e bom senso, para evitar prejuízos financeiros e conflitos trabalhistas.

Participação regular na paralisação

O primeiro cuidado do trabalhador é verificar se a greve é legalmente constituída. Isso significa que ela deve ser convocada pelo sindicato da categoria, possuir uma pauta legítima de reivindicações e respeitar os requisitos legais, como a comunicação prévia ao empregador.

Exemplo

prático:

Uma greve convocada oficialmente pelo sindicato dos metalúrgicos, com aviso prévio à empresa, tende a ser considerada legal. Já uma paralisação espontânea, sem respaldo sindical, pode ser enquadrada como ilegal.

Comunicação com o empregador

Manter uma comunicação clara com o empregador é essencial. O trabalhador deve informar sua adesão à greve e, sempre que possível, negociar alternativas para evitar o desconto salarial, como:

- Banco de horas
- Compensação futura
- Home office (quando a função permitir)

Exemplo prático:

Um funcionário que comunica formalmente sua adesão à greve e combina a compensação das horas nos dias seguintes demonstra boa-fé e reduz o risco de desconto.

Manter serviços essenciais

Em setores considerados essenciais (saúde, transporte, energia, segurança, entre outros), a legislação exige a manutenção mínima dos serviços. O descumprimento dessa obrigação pode caracterizar greve abusiva.

Exemplo

prático:

Em um hospital, mesmo durante a greve, deve haver escala mínima de profissionais para atender emergências. A ausência total pode tornar a greve ilegal.

Registrar a comunicação

É recomendável que o trabalhador registre todas as comunicações com a empresa, guardando e-mails, mensagens ou protocolos de atendimento. Esses registros servem como prova em caso de questionamentos futuros.

Exemplo

prático:

Um e-mail enviado ao RH informando a adesão à greve e solicitando compensação de horas pode evitar interpretações equivocadas sobre falta injustificada.

Conhecer o sindicato

O sindicato é o principal canal de orientação durante uma greve. Cabe a ele esclarecer:

- Legalidade do movimento
- Direitos e deveres dos trabalhadores
- Riscos de descontos ou punições

Exemplo

prático:

Antes de aderir à greve, o trabalhador consulta o sindicato e confirma que a paralisação atende às exigências legais, agindo com mais segurança.

O que pode gerar desconto

Mesmo em contextos de greve, algumas situações permitem o desconto salarial:

- Falta não comunicada ou não compensada
- Greve considerada abusiva ou ilegal
- Ausência por greve de transporte público, sem negociação prévia com a empresa

Exemplo

prático:

O empregado que não comparece ao trabalho alegando greve de ônibus, mas não comunica a empresa nem propõe compensação, pode ter o dia descontado.

Legalidade, negociação e bom senso

A participação em greve geral exige responsabilidade. Greves legais protegem o trabalhador contra demissão, mas não garantem automaticamente a ausência de descontos, salvo quando há acordo ou compensação.

Do ponto de vista do RH, a melhor estratégia para evitar conflitos é o diálogo transparente, o respeito à lei e a busca por soluções negociadas. Assim, preservam-se os direitos dos trabalhadores e a sustentabilidade das relações de trabalho, evitando prejuízos financeiros e desgastes desnecessários.



INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - JANEIRO/2026

A Portaria nº 79, de 13/01/26, DOU de 14/01/26, do Ministério da Previdência Social, estabeleceu, para o mês de janeiro de 2026, 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 substituto da Previdência Social, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, 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 janeiro de 2026, 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 reajustamento de 1,001742 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de dezembro 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 reajustamento de 1,005048 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de dezembro 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 reajustamento de 1,001742 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de dezembro 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 1,002100.

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 janeiro de 2026, serão efetuadas mediante a aplicação do índice de 1,002100.

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.

FELIPE CAVALCANTE E SILVA