

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 022

17/03/2026

Sumário:

- LIDERANÇA GLOBAL - COMUNICAÇÃO COMO PILAR ESTRATÉGICO
- FÉRIAS - A FLEXIBILIZAÇÃO DO FRACIONAMENTO APÓS A REFORMA TRABALHISTA - UMA VISÃO PRÁTICA PARA RH
- INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - MARÇO/2026
- FGTS - NOVO SAQUE - CALAMIDADE PÚBLICA - MUNICÍPIO DE JUIZ DE FORA - MINAS GERAIS
- NORMAS PROCEDIMENTAIS EM MATÉRIA DE BENEFÍCIOS - ROTINAS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL - ALTERAÇÃO



LIDERANÇA GLOBAL COMUNICAÇÃO COMO PILAR ESTRATÉGICO

Atuando como gestor de Recursos Humanos, é essencial compreender que a gestão de equipes multiculturais e geograficamente distribuídas deixou de ser uma tendência e passou a ser uma realidade consolidada nas organizações modernas. Nesse contexto, liderar pessoas em diferentes fusos horários e culturas exige mais do que técnicas tradicionais: requer sensibilidade, estratégia e adaptação contínua.

A seguir, apresentamos um guia prático, com linguagem clara e exemplos aplicáveis ao dia a dia corporativo.

A comunicação é a base de qualquer equipe de alto desempenho, e em ambientes multiculturais ela se torna ainda mais crítica.

Uma comunicação clara, objetiva e empática evita ruídos e interpretações equivocadas. Em equipes distribuídas, a ausência do contato presencial pode ampliar mal-entendidos.

Exemplo prático:

Um gestor brasileiro envia uma mensagem direta solicitando ajustes urgentes em um projeto. Um colaborador japonês, por uma questão cultural, pode interpretar essa abordagem como ríspida ou desrespeitosa. Nesse caso, ajustar o tom — incluindo cordialidade e contexto — melhora significativamente a recepção da mensagem.

Sensibilidade cultural: O diferencial do líder moderno

Cada cultura possui formas próprias de comunicação, tomada de decisão e relacionamento profissional. Ignorar essas diferenças pode comprometer resultados e relações.

O líder precisa desenvolver inteligência cultural para entender, por exemplo:

- Culturas mais diretas vs. indiretas
- Decisões hierárquicas vs. colaborativas

Exemplo prático:

Enquanto equipes nos Estados Unidos tendem a valorizar decisões rápidas e diretas, equipes asiáticas podem priorizar consenso e análise mais aprofundada antes de decidir.

Confiança na prática: Resultados ou relacionamento?

A construção de confiança varia conforme o perfil cultural da equipe. Em alguns contextos, ela é baseada em entregas e desempenho; em outros, no relacionamento interpessoal.

O gestor deve identificar essa característica e adaptar seu estilo.

Exemplo prático:

Uma equipe alemã pode valorizar pontualidade e cumprimento de metas como base da confiança. Já uma equipe latino-americana pode priorizar proximidade, diálogo e conexão pessoal.

Gestão do tempo: Equilíbrio entre produtividade e bem-estar

Trabalhar com diferentes fusos horários exige flexibilidade e planejamento para evitar sobrecarga e desgaste da equipe.

Reuniões e prazos devem ser distribuídos de forma justa.

Exemplo prático:

Se uma equipe está distribuída entre Brasil, Europa e Ásia, o gestor pode alternar os horários das reuniões para que o “ônus” de horários fora do expediente não recaia sempre sobre os mesmos colaboradores.

Tecnologia como aliada da integração

Ferramentas digitais são indispensáveis para manter a equipe conectada e produtiva.

Plataformas de comunicação e gestão de projetos facilitam o alinhamento e o acompanhamento das atividades.

Exemplo prático:

O uso de ferramentas como Slack permite comunicação rápida e organizada, enquanto soluções como Bitrix24 ajudam no controle de tarefas e prazos.

Processos estruturados: Clareza que gera eficiência

Em equipes distribuídas, não basta confiar na comunicação verbal. É fundamental documentar processos, responsabilidades e fluxos de trabalho.

Isso garante que todos tenham acesso às mesmas informações, independentemente da localização.

Exemplo prático:

Criar um manual de processos ou um repositório digital com instruções claras evita retrabalho e reduz dependência de explicações individuais.

Ambientes flexíveis: Fortalecendo a cultura organizacional

Mesmo em modelos remotos, é possível fortalecer a cultura da empresa por meio de encontros presenciais periódicos ou uso de espaços compartilhados.

Exemplo prático:

Promover encontros trimestrais ou incentivar o uso de coworkings pode aumentar o engajamento e reforçar o sentimento de pertencimento.

Desafios culturais: Transformando diferenças em vantagens

As diferenças culturais podem gerar conflitos, mas também são fonte de inovação quando bem geridas.

O papel do líder é mediar essas diferenças com respeito e abertura.

Exemplo prático:

Em um conflito entre dois colaboradores de culturas distintas, o gestor pode atuar como mediador, explicando os contextos culturais envolvidos e buscando um ponto de equilíbrio.

Combate ao isolamento: Criando conexões reais à distância

O trabalho remoto pode gerar sensação de isolamento, impactando o engajamento e a produtividade.

É essencial promover interação entre os membros da equipe.

Exemplo prático:

Realizar reuniões informais, como “cafés virtuais”, ajuda a fortalecer vínculos e melhorar o clima organizacional.

Gestão de conflitos: Diálogo como ferramenta de equilíbrio

Conflitos são naturais, especialmente em equipes diversas. O diferencial está na forma como são conduzidos.

O gestor deve atuar com empatia, escuta ativa e imparcialidade.

Exemplo prático:

Ao identificar um desentendimento, o líder pode reunir as partes envolvidas, permitir que cada uma exponha sua visão e conduzir a conversa para uma solução conjunta.

Conclusão: O fator humano como centro da estratégia

O sucesso na gestão de equipes multiculturais não depende apenas de processos ou tecnologia, mas principalmente da capacidade do gestor de lidar com pessoas.

Desenvolver competências interculturais é ir além da lógica operacional — é valorizar diferentes perspectivas, promover inclusão e transformar a diversidade em vantagem competitiva.

Em síntese, liderar equipes globais é um exercício contínuo de adaptação, empatia e aprendizado, onde o maior ativo não é a tecnologia, mas as pessoas.



FÉRIAS - A FLEXIBILIZAÇÃO DO FRACIONAMENTO APÓS A REFORMA TRABALHISTA - UMA VISÃO PRÁTICA PARA RH

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) trouxe mudanças relevantes na gestão de férias dos empregados, especialmente quanto ao seu fracionamento. Sob a ótica de Recursos Humanos, essa alteração ampliou a flexibilidade nas relações de trabalho, permitindo melhor alinhamento entre as necessidades da empresa e os interesses do colaborador.

A seguir, apresentamos os principais pontos de forma clara e prática, com exemplos que facilitam a compreensão.

Do caráter excepcional à prática comum: A nova lógica do fracionamento

Antes da reforma, o fracionamento das férias era permitido apenas em situações excepcionais. Com a nova legislação, essa limitação foi eliminada, tornando o parcelamento uma alternativa viável e até estratégica.

Agora, o fracionamento pode ocorrer desde que haja acordo entre empresa e empregado.

Exemplo prático:

Um colaborador deseja dividir suas férias para coincidir com períodos escolares dos filhos. A empresa, ao concordar, pode ajustar o cronograma sem qualquer impedimento legal, desde que respeitadas as regras mínimas.

Divisão permitida: Como estruturar os períodos de férias

A legislação passou a permitir que as férias sejam divididas em até três períodos, desde que observados os seguintes critérios:

- Um período mínimo de 14 dias corridos
- Os demais períodos com no mínimo 5 dias corridos cada

Essa regra garante que o trabalhador tenha um descanso mais prolongado, preservando sua saúde física e mental.

Exemplo prático:

Um empregado com 30 dias de férias pode usufruir da seguinte forma:

- 15 dias em janeiro
- 10 dias em julho
- 5 dias em dezembro

Todos os períodos estão dentro dos limites legais.

Acordo entre as partes: O diálogo como base da decisão

Um dos pilares da nova regra é a concordância mútua. Ou seja, o empregador não pode impor o fracionamento, assim como o empregado não pode exigir unilateralmente.

Essa mudança fortalece a negociação e exige maior atuação estratégica do RH.

Exemplo prático:

A empresa precisa manter operação contínua em determinado setor. O RH negocia com os colaboradores a divisão das férias ao longo do ano, garantindo cobertura operacional sem prejudicar o direito ao descanso.

Restrição de início: Atenção ao calendário

A legislação também estabelece uma vedação importante: as férias não podem começar nos dois dias que antecedem feriado ou o descanso semanal remunerado (DSR).

Essa regra evita prejuízos ao empregado, garantindo que o período de férias não seja “encurtado” por dias que já seriam de descanso.

Exemplo prático:

Se um feriado cair na quarta-feira, o empregado não pode iniciar suas férias na segunda ou terça-feira daquela semana.

Férias coletivas: Regras específicas mantidas

No caso das férias coletivas, as regras continuam mais restritivas:

- Podem ser divididas em até 2 períodos
- Nenhum período pode ser inferior a 10 dias corridos

Essa diferenciação ocorre porque as férias coletivas envolvem grupos de empregados ou setores inteiros.

Exemplo prático:

Uma indústria pode conceder:

- 15 dias de férias coletivas em dezembro
- 15 dias em julho

Ou ainda:

- 20 dias em dezembro
- 10 dias em outro período

Desde que respeitado o mínimo legal.

Mais flexibilidade, mais estratégia: O papel do RH moderno

A mudança promovida pela reforma, em vigor desde 11/11/2017, trouxe maior flexibilidade para as relações de trabalho. No entanto, essa liberdade exige responsabilidade e planejamento por parte das empresas.

O RH passa a ter um papel ainda mais estratégico, atuando como mediador entre interesses organizacionais e necessidades individuais.

Exemplo prático:

Empresas com alta demanda sazonal (como comércio ou turismo) podem estruturar escalas de férias fracionadas para manter a produtividade em períodos críticos, ao mesmo tempo em que atendem às preferências dos colaboradores.

Conclusão

O fracionamento de férias deixou de ser uma exceção e passou a ser uma ferramenta de gestão. Quando bem utilizado, contribui para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além de favorecer a organização interna da empresa.

Cabe ao RH garantir que esse processo ocorra de forma transparente, legal e alinhada às boas práticas de gestão de pessoas, sempre valorizando o diálogo e o respeito aos direitos do trabalhador.



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

A Portaria nº 431, de 13/03/26, DOU de 16/03/26, do Ministério da Previdência Social, estabeleceu para o mês de março de 2026, os fatores de atualização dos pecúlios, das parcelas de benefícios pagos em atraso e dos salários de contribuição para o 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 - Estabelece-se que, para o mês de março 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 1,001207 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de fevereiro de 2026;

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 1,004511 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de fevereiro de 2026, 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 1,001207 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de fevereiro de 2026; 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 1,005600.

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 março de 2026, serão efetuadas mediante a aplicação do índice de 1,005600.

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



**FGTS - NOVO SAQUE - CALAMIDADE PÚBLICA
MUNICÍPIO DE JUIZ DE FORA - MINAS GERAIS**

A Portaria nº 450, de 13/03/26, DOU de 16/03/26, do Ministério do Trabalho e Emprego, autorizou novo saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS para os trabalhadores situados no município de Juiz de Fora, no estado de Minas Gerais, alcançado por estado de calamidade pública reconhecido pelo Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição da República, e o parágrafo único art. 4º do Decreto nº 5.113, de 22 de junho de 2004, e tendo em vista o que consta do Processo nº 19958.201733/2026-26, resolve:

Art. 1º - Autorizar, excepcionalmente, novo saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata o inciso XVI do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, para os trabalhadores situados no município de Juiz de Fora, no estado de Minas Gerais, alcançados por esse saque do FGTS nos últimos doze meses, devido ao reconhecimento do estado de calamidade pública previsto na Portaria MIDR nº 572, de 24 de fevereiro de 2026.

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

LUIZ MARINHO



NORMAS PROCEDIMENTAIS EM MATÉRIA DE BENEFÍCIOS ROTINAS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 1.336, de 10/03/26, DOU de 17/03/26, da Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão, alterou o Livro X das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, que disciplinou os procedimentos e rotinas de reabilitação profissional no âmbito da área de benefício do INSS, aprovado pela Portaria nº 999, de 28/03/22, DOU de 29/03/22. Na íntegra:

A Diretora de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e tendo em vista o que consta no processo administrativo nº 35014.528734/2022-06, resolve:

Art. 1º - O Livro X, aprovado pela Portaria DIRBEN/INSS nº 999, de 28 de março de 2022, publicada no Diário Oficial da União de 29 de março de 2022, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 51 - (...)

VI - não necessita de Reabilitação Profissional: beneficiários com vínculo empregatício ativo no RGPS, em efetivo desempenho de atividade laboral e recolhimento previdenciário presente no Cadastro Nacional de Informações Sociais - Portal CNIS ou outro sistema que venha a substituí-lo.

§ 4º - Nos casos previstos no inciso VI do caput aplicam-se os procedimentos previstos no art. 29, nos §§ 1º, 1º-B, 1º-C e 1º-D." (NR)

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

MÁRCIA ELIZA DE SOUZA