

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 008

28/01/2025

Sumário:

- **AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS - FEVEREIRO/2025**
- **REBAIXAMENTO DE FUNÇÃO E MANUTENÇÃO SALARIAL - ENTENDENDO OS LIMITES LEGAIS**
- **REDES SOCIAIS E OS VALORES CORPORATIVOS - LIMITE DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO**



AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS FEVEREIRO/2025

DIA 06	<u>SALÁRIOS - PAGAMENTO AOS EMPREGADOS</u> Salvo condições mais favoráveis previstas na convenção ou acordo coletivo da categoria profissional, até esta data, as empresas deverão efetuar o pagamento de salários aos seus empregados, relativo ao mês de competência anterior (Art. 459 da CLT). De acordo com a Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o empregador doméstico poderá pagar a remuneração devida ao empregado até o 7º dia do mês seguinte ao da competência. Essa alteração teve efeitos a partir de 03/2024, data de início da arrecadação por meio da prestação dos serviços digitais de geração de guias.
DIA 14	<u>ESOCIAL - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES</u> Até esta data, empresas abrangidas pelo calendário de obrigações do eSocial, deverão transmitir informações relativas ao mês de competência anterior (eventos periódicos). EVENTOS PERIÓDICOS • Informações folhas de pagamento contendo as remunerações devidas aos empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais, bem como os correspondentes totais, base de cálculo e valores devidos de contribuições previdenciárias, contribuições sociais de que trata a Lei Complementar nº 110, de 2001, contribuições sindicais, FGTS e imposto sobre a renda; • Informações de folha de pagamento contendo os pagamentos realizados a todos os trabalhadores, deduções e os valores devidos do imposto de renda retido na fonte; • Informações relacionadas à comercialização da produção rural pelo segurado especial e pelo produtor rural

	pessoa física, com as correspondentes deduções, bases de cálculo e os valores devidos e retidos. Nota 1: Observar outras atividades previstos nos eventos não periódicos. Nota 2: De acordo com a Nota Orientativa S-1.0 de 04/2021, publicado no site do eSocial, o prazo de entrega foi dilatado para o dia 15, durante o período de implantação. As empresas do grupo 1 podem enviar os eventos S-2220 e S-2240 (informações que ocorrerem de 08/06/2021 até 30/09/2021) até 15/10/2021. INFORMAÇÕES SOBRE PROCESSOS TRABALHISTAS A obrigatoriedade do envio de informações sobre processos trabalhistas no eSocial foi adiada novamente. Agora, as empresas devem começar a prestar essas informações a partir de outubro de 2023. Anteriormente, o início da obrigatoriedade estava previsto para abril, depois mudou para julho. Detalhes no RT 077/2023.
DIA 14	<u>DCTFWEB</u> Trata-se de uma obrigação acessória digital de caráter declaratório, tendo-se por objetivo confessar débitos de contribuições previdenciárias e destinadas a terceiros. O sistema tem a função de integrar os dados do "eSocial" e do "EFD-Reinf" em um único local. Assim, até esta data, empresas abrangidas pelo calendário de obrigações (veja RT 098/2018), deverão conferir as informações e fazer a transmissão ao sistema DCTFWeb. Após isso, será possível gerar o DARF previdenciário para o recolhimento, que substituiu a GPS. Portanto, para o cumprimento desta obrigação, se faz necessário o trabalho em conjunto entre o Depto. Pessoal/RH (eSocial) e o setor Fiscal/Contábil (EFD-Reinf). DISPENSADOS DA OBRIGAÇÃO Estão dispensados da obrigação de apresentar a DCTFWeb, entre outros: os contribuintes individuais que não têm trabalhador segurado do RGPS que lhes preste serviços; os segurados especiais; os produtores rurais pessoa física não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma; os segurados facultativos; os MEI, quando não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma. EMPRESA SEM MOVIMENTO É necessário o envio do evento S-1299 (eSocial) e o evento R-2099 (EFD-Reinf) e transmitir a declaração SEM MOVIMENTO na data da primeira obrigação e mantendo-se sem movimento no ano em curso, deverá repetir no mês de janeiro de cada ano. RETIFICAÇÃO DE DECLARAÇÕES As alterações das informações prestadas em DCTFWeb, nas hipóteses em que admitida, será efetuada mediante apresentação de DCTFWeb retificadora. O direito de pleitear a retificação extingue-se em 5 anos contados a partir do 1º dia do exercício seguinte ao qual se refere a declaração. PENALIDADES A empresa que deixar de apresentar a DCTFWeb no prazo fixado ou que a apresentar com incorreções ou omissões será intimado a apresentar declaração original, no caso de não apresentação, ou a prestar esclarecimentos, nos demais casos, estará sujeito às seguintes multas: • 2% ao mês calendário ou fração, incidentes sobre o montante das contribuições informadas na DCTFWeb, ainda que integralmente pagas, no caso de falta de entrega dessa declaração ou entrega após o prazo, limitada a 20%; • R\$ 20,00 para cada grupo de 10 informações incorretas ou omitidas. A multa mínima a ser aplicada será de R\$ 200,00, no caso de omissão de declaração sem ocorrência de fatos geradores; ou R\$ 500,00, nos demais casos. As multas serão reduzidas em 50%, quando a declaração for apresentada após o prazo, mas antes de qualquer procedimento de ofício; ou em 25%, se houver a apresentação da declaração no prazo fixado na intimação. 13º SALÁRIO Além da DCTFWeb a ser apresentada mensalmente, deverá ser transmitida a DCTFWeb Anual, até o dia 20 de dezembro de cada ano, para a prestação de informações relativas aos valores pagos aos trabalhadores a título de

	13º salário. Este prazo, caso recaia em dia não útil, o prazo será antecipado para o dia útil imediatamente anterior. Nota: A DCTFWeb é apresentada mensalmente, até o dia 15 do mês seguinte ao da ocorrência dos fatos geradores, sendo antecipado para o dia útil imediatamente anterior quando esta data recair em dia não útil. A DCTFWeb substitui a GFIP como instrumento de confissão de dívida e de constituição do crédito previdenciário.
DIA 14	<u>EFD-REINF</u> Criada pela Instrução Normativa nº 1.701, de 14/03/17, DOU de 16/03/17 (RT 022/2017), trata-se de uma Obrigação Acessória integrante do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) que deve ser entregue mensalmente por algumas pessoas físicas e jurídicas que, entre outros, contratam e prestam serviços mediante cessão de mão de obra, recolhem a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB). Via de regra, o que abrange retenções ou contribuições previdenciárias, mas não está relacionado com a folha de pagamento, deve ser informado na REINF, que é enviado até o 15º dia útil do mês subsequente. Portanto, esta obrigação é de responsabilidade exclusiva do setor Fiscal/Contábil, não se relacionando com o Depto. Pessoal/RH. PROCEDIMENTOS A PARTIR DE SETEMBRO DE 2023 A partir de setembro de 2023, inicia a obrigatoriedade dos eventos da série R-4000. A EFD-Reinf será responsável pela apuração do IRRF sobre serviços tomados, contribuições sociais retidas na fonte (PIS, COFINS e CSLL) sobre pagamentos efetuados, e IRRF sobre aluguéis pagos à pessoa física. A Instrução Normativa nº 2.133, de 27/02/23, DOU de 01/03/23 (RT 018/2023), prorrogou o prazo de início de obrigatoriedade dos eventos da série R-4000 para 21/09/23.
DIA 20	<u>FGTS - RECOLHIMENTO POR MEIO DE PIX - SISTEMA DIGITAL</u> Recolher até esta data, junto ao banco depositário, o FGTS relativo a 8% sobre as remunerações pagas na folha de pagamento do mês anterior. Deve-se ainda considerar a 2ª parcela do 13º salário e os afastados por acidente de trabalho, serviço militar e salário-maternidade. FGTS DIGITAL - CRONOGRAMA 18/08/2023 - Liberação do ambiente de testes em Produção Limitada. 19/08/2023 - Integração com base de dados do eSocial para empresas do grupo 1. 23/09/2023 - Integração com base de dados do eSocial para empregadores dos demais grupos. 10/11/2023 - Fim do período de testes em Produção Limitada. até 29/02/2024 - Preparação do sistema para entrada em produção. a partir de 01/03/2024 - Entrada em produção efetiva e substituição dos sistemas Caixa. O FGTS Digital utilizará informações do eSocial para simplificar e agilizar o recolhimento do FGTS, eliminando burocracias e redução de erros nas declarações. Portanto, o FGTS Digital será alimentado pelas informações do eSocial, o que significa que as informações prestadas pelos funcionários no eSocial serão a base de cálculo do FGTS. RECOLHIMENTO O recolhimento dos valores devidos ao FGTS será feito exclusivamente através do PIX, proporcionando maior facilidade e agilidade. As empresas devem preparar seus sistemas bancários para essa forma de pagamento. Mais detalhes no RT 075/2023. MULTA DO FGTS E AO FGTS RESCISÓRIO O prazo para recolhimento do FGTS decorrente da rescisão contratual e da indenização compensatória (art. 18 da Lei nº 8.036/1990), não sofreu alteração. O empregador segurado especial ou microempreendedor individual (MEI), o recolhimento ocorrerá por meio da Guia do FGTS Digital – GFD, a ser gerada pelo sistema FGTS Digital. PROCESSO TRABALHISTA - DESLIGAMENTOS A PARTIR DE 01/03/2024 Até que ocorra a internalização dos eventos de processo trabalhista (S-2500) pelo FGTS Digital, para trabalhadores com processo trabalhista sem registro prévio no eSocial e com reconhecimento judicial do vínculo e desligamento a partir de 01/03/2024, caso exista definição judicial para recolhimento da multa do FGTS, o empregador deverá

	enviar previamente o evento de admissão S-2200 e o evento de desligamento S-2299, para que o FGTS Digital seja sensibilizado e permita o recolhimento da multa por este sistema. Continua a obrigatoriedade de envio do evento S-2500 com o campo "indContr" = "S" e com as verbas reconhecidas dentro do processo trabalhista. A Portaria MTE nº 240/2024 definiu que os recolhimentos de FGTS decorrentes de Reclamatórias Trabalhistas devem ocorrer via guias SEFIP 650/660 até que a nova funcionalidade esteja disponível no FGTS Digital. Essa exceção se refere aos recolhimentos de valores MENSAIS de FGTS reconhecidos no processo trabalhista, pois as guias do tipo "SEFIP" permitem apenas esse tipo de recolhimento. O recolhimento da multa do FGTS é realizado pela GRRF normal, pois não existe uma GRRF específica para processos trabalhistas. Com a implantação do FGTS Digital, não será possível a emissão de GRRF para desligamentos ocorridos a partir de 01/03/2024, ficando disponível apenas para desligamentos anteriores (até 29/02/2024).
DIA 20	<u>EMPREGADOR DOMÉSTICO - SIMPLES DOMÉSTICO</u> Até esta data, o empregador doméstico deverá recolher o "Simples Doméstico", por meio de um documento único de arrecadação (DAE), gerado pelo eSocial, relativo a competência do mês anterior. O documento único de arrecadação inclui: INSS do empregado doméstico (8% a 11%) e contribuição patronal (8%); contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho (0,8%); FGTS (8%); pagamento da indenização compensatória (3,2%); e IRRF. Cópia deste documento deverá ser entregue ao empregado doméstico. O recolhimento de tributos e depósitos deverão ser efetuados mediante utilização do aplicativo disponibilizado no Portal do eSocial (Lei Complementar nº 150, de 01/06/15, DOU de 02/06/15 / Portaria Interministerial nº 822, de 30/09/15, DOU de 01/10/15). De acordo com a Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o empregador doméstico poderá recolher as referidas contribuições até o 20º dia do mês seguinte ao da competência, a partir de 03/2024. data de início da arrecadação por meio da prestação dos serviços digitais de geração de guias . 13º SALÁRIO A partir de 09/12/15, de acordo com a Portaria Interministerial nº 1, de 08/12/15, DOU de 09/12/15 (RT 099/2015), o recolhimento das contribuições incidentes sobre o 13º salário, deverá ocorrer até o dia 7 do mês de janeiro do período seguinte ao de apuração (antes era até o dia 20 do mês de dezembro do período de apuração), utilizando-se o Documento de Arrecadação eSocial - DAE. A versão 2 do Manual de Orientação ao Empregador está disponibilizado no site da CAIXA, www.caixa.gov.br, opção "download" (Circular nº 693, de 24/09/15, DOU de 28/09/15).
DIA 20	<u>INSS - CONTRIBUINTE INDIVIDUAL - RECOLHIMENTO</u> O contribuinte individual, que no mês de competência anterior, não atingiu a remuneração total equivalente ao valor do salário mínimo, deverá recolher até esta data, a complementação da contribuição de 20% incidente sobre a diferença entre o limite mínimo e a remuneração efetivamente percebida. Também nesta data, deverá ser recolhido a contribuição complementar de 9% caso pretenda contar o tempo de contribuição, para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição ou de contagem recíproca do tempo de contribuição. O recolhimento complementar deverá ser feito nos códigos de pagamento usuais do contribuinte individual. A Portaria nº 230, de 20/03/20, DOU de 23/03/20 (RT 024/2020), dispôs sobre a complementação da contribuição do segurado a partir de novembro de 2019.
DIA 20	<u>INSS - RECOLHIMENTO</u> Até esta data deverá ser recolhido, sem acréscimos legais, a guia de recolhimento do INSS, relativo ao mês de competência anterior. DCTFWEB Com a integração do eSocial e EFD-Reinf, as contribuições sociais previdenciárias passaram a ser recolhidas por meio de DARF, gerado no sistema DCTFWeb (Instrução Normativa nº 1.701, de 14/03/17 / Instrução Normativa nº 1.787, de 07/02/18). Empresas que, ainda não estejam sujeitas ao sistema DCTFWeb, continuam recolhendo através da GPS. ACIDENTE DO TRABALHO - SAT - A PARTIR DE 01/07/20 A partir da competência julho/2020, observar novas alíquotas de Acidente do Trabalho - SAT. Consulte o RT 053/2020 (Anexo V do RPS/99, alterado pelo Decreto nº 10.410, de 30/06/20, DOU de 01/07/20).

	RECLAMATÓRIA TRABALHISTA A contribuição proveniente de reclamatória trabalhista deverá ser recolhida sempre no dia 2 do mês seguinte ao da liquidação da sentença. PROCESSO TRABALHISTA NO ESOCIAL Os eventos de processos trabalhistas começam a ser transmitidos a partir do dia 1º de outubro de 2023 para todos os empregadores do eSocial: pessoas jurídicas e pessoas físicas (inclusive empregador doméstico e segurado especial). O recolhimento dos tributos será feito pela DCTFWeb. A partir do dia 1º de outubro de 2023, tem início o novo evento do eSocial: Processo Trabalhista. Por meio dele, o empregador lançará as informações relativas aos acordos e decisões proferidas nos processos que tramitam na Justiça do Trabalho. Para o cumprimento dessas obrigações, foram criados mais quatro novos eventos no eSocial para o envio detalhado de informações. São eles: S-2500 – Processo Trabalhista; S-2501 – Informações de Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista; S-3500 – Exclusão de Eventos – Processo Trabalhista; S-5501 – Informações Consolidadas de Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista. Devem ser informados os processos que tenham decisões condenatórias ou homologatórias de acordo, que se tornem definitivas (decisões contra as quais não cabe mais recurso) a partir de 1º de outubro de 2023, ainda que o processo tenha se iniciado antes. Devem informar os dados dessas decisões todos os empregadores, pessoas físicas ou jurídicas, inclusive os empregadores domésticos, MEIs e segurados especiais. Recolhimento dos tributos Até então, os débitos das contribuições previdenciárias e as contribuições sociais devidas a terceiros decorrentes das reclamatórias trabalhistas eram declarados na GFIP e recolhidos por meio de GPS. Contudo, a partir do dia 1º de outubro, esses débitos serão declarados na DCTFWeb, com recolhimento por meio de DARF numerado. Importante observar que ainda deverão ser utilizadas GFIP e GPS para as decisões terminativas condenatórias ou homologatórias proferidas pela Justiça do Trabalho até a data de 30 de setembro de 2023, ainda que o recolhimento seja efetuado após 1º de outubro de 2023.
DIA 20	<u>IRRF - ASSALARIADOS E OUTROS - RECOLHIMENTO</u> Até esta data, deverá ser recolhido o IRRF de assalariados, autônomos, pró-labore, fretes e carretos, e outros, retidos no mês anterior. RECOLHIMENTO - PROCEDIMENTOS A PARTIR DE MAIO/2023 A partir do período de apuração de maio de 2023 (mês de ocorrência dos fatos geradores), o IRRF decorrente de rendimentos do trabalho, informado no eSocial, passou a ser declarado na DCTFWeb (códigos de receitas 0561, 0588, etc.). Ao serem declarados na DCTFWeb, esses códigos de receita não devem mais ser informados no Programa Gerador da DCTF (PGD). Além disso, passam a ser pagos por meio de DARF numerado emitido pela própria DCTFWeb. Nota: A Instrução Normativa nº 2.137, de 21/03/23, DOU de 24/03/23 (RT 024/2023), alterou a Instrução Normativa nº 2.005/2021.
DIA 28	<u>DIRF ANO-BASE 2024 - EXERCÍCIO 2025</u> O prazo para entrega vai até às 23h59min59s, horário de Brasília, do último dia útil do mês de fevereiro do ano subsequente àquele no qual o rendimento tiver sido pago ou creditado. A falta de apresentação ou a sua apresentação após o prazo, ou ainda, entrega com incorreções ou omissões, fica sujeita às penalidades previstas na Instrução Normativa nº 197, de 10/09/02 (Instrução Normativa nº 1.990, de 18/11/20, DOU de 23/11/20). Mais detalhes no RT 094/2020.

	EXTINÇÃO Com a entrada da série R-4000, a partir de setembro de 2023, a DIRF fica dispensada para fatos ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2024. Entretanto, a Receita Federal adiou a extinção, estabelecendo que a obrigação se estenderia até 2025 (Instrução Normativa 2.181/24). Portanto, a partir de 2026, a entrega da DIRF deixará de ser exigida, e todas as informações referentes à retenção de tributos na fonte deverão ser declaradas exclusivamente por meio do eSocial e da EFD-Reinf, encerrando de forma definitiva a obrigatoriedade dessa declaração. Nota: O Ato Declaratório Executivo nº 40, de 24/12/24, DOU de 27/12/24, da Coordenação-Geral de Fiscalização, aprovou o Programa Gerador da Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (PGD Dirf 2025). Já disponibilizado no site da RFB na Internet (RT 104/2024). O Ato Declaratório Executivo nº 60, de 22/12/23, DOU de 28/12/23, da Coordenação-Geral de Fiscalização, aprovou o Programa Gerador da Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (PGD Dirf 2024), já disponibilizado no endereço https://www.gov.br/receitafederal/pt-br. O referido programa deverá ser utilizado para apresentação das declarações relativas ao ano-calendário de 2023, situação normal, e das relativas ao ano-calendário de 2024, nos casos de situação especial, conforme disposto no § 1º do art. 4º da Instrução Normativa RFB nº 1.990, de 18/11/20.
DIA 28	<u>COMPROVANTE DE RENDIMENTOS ANO-BASE 2024 - EXERCÍCIO 2025 - ENTREGA</u> Até esta data, empresas que pagaram rendimentos com retenção do imposto de renda na fonte, durante o referido ano-base, ainda que em um único mês do ano-calendário, deverão fornecer às pessoas físicas o Comprovante de Rendimentos Pagos e de Retenção do Imposto de Renda. No caso de rendimentos não sujeitos à retenção do imposto sobre a renda na fonte, o comprovante deverá ser entregue, no mesmo prazo ao beneficiário que o solicitar até o dia 15 de janeiro do ano subsequente ao dos rendimentos. É permitida a disponibilização, por meio da Internet, do comprovante para a pessoa física que possua endereço eletrônico e, neste caso, fica dispensado o fornecimento da via impressa. Observar o novo modelo, para o ano de 2022 instruções de preenchimento previsto na Instrução Normativa nº 2.060, de 13/12/21, DOU de 15/12/21. Notas: A Instrução Normativa nº 1.416, de 04/12/13, DOU de 09/12/13, da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovou os modelos de Comprovante Eletrônico de Rendimentos Pagos e de Imposto sobre a Renda Retido na Fonte e de Comprovante Eletrônico de Pagamentos de Serviços Médicos e de Saúde. A Instrução Normativa nº 1.682, de 28/12/16, DOU de 29/12/16, da Secretaria da Receita Federal do Brasil, alterou a Instrução Normativa nº 1.215, de 15/12/11, RFB, que aprova modelo de Comprovante de Rendimentos Pagos e de Imposto sobre a Renda Retido na Fonte. Detalhes no RT 104/2016. A Instrução Normativa nº 2.060, de 13/12/21, DOU de 15/12/21, Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, dispôs sobre o Comprovante de Rendimentos Pagos e de Imposto sobre a Renda Retido na Fonte, com vigência a partir de 01/01/2022.
DIA 28	<u>RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL - IGUALDADE SALARIAL</u> Até esta data, empresas com 100 ou mais empregados deverão preencher o Relatório de Transparência Salarial pelo portal Emprega Brasil, informando seus critérios remuneratórios e ações para promover diversidade e parentalidade compartilhada, conforme a Lei de Igualdade Salarial. Mais detalhes no RT 076/2024. Notas: A Lei nº 14.611, de 03/07/23, DOU de 04/07/23 (RT 053/2023), dispôs sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e alterou a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. A Instrução Normativa nº 6, de 17/09/24, DOU de 18/09/24 (RT 076/2024), do Ministério do Trabalho e Emprego, dispôs sobre a implementação da Lei nº 14.611, de 03/07/23, DOU de 04/07/23 (RT 053/2023), que dispôs sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.



REBAIXAMENTO DE FUNÇÃO E MANUTENÇÃO SALARIAL ENTENDENDO OS LIMITES LEGAIS

A legislação trabalhista brasileira está alicerçada em princípios que protegem o trabalhador, tradicionalmente considerado a parte mais vulnerável na relação contratual. O artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reforça essa proteção ao estabelecer que alterações nas condições contratuais só são válidas mediante consentimento mútuo e desde que não tragam prejuízos ao empregado, sejam financeiros, morais ou de outra natureza.

Exemplo prático: Uma empresa decide reduzir a jornada de trabalho de um colaborador, mantendo o salário original. Embora o trabalhador concorde, há necessidade de garantir que essa alteração não traga impactos indiretos, como a perda de benefícios vinculados à carga horária anterior.

REBAIXAMENTO DE FUNÇÃO - QUANDO A MUDANÇA GERA PREJUÍZO

Rebaixar um trabalhador de função, mesmo com a manutenção salarial, pode gerar prejuízo moral significativo. Situações de humilhação e desconforto social podem surgir, especialmente quando o empregado perde um cargo de liderança. Isso não é permitido pela legislação trabalhista, mesmo que a alteração seja aceita pelo empregado.

Por exemplo: Um gerente é rebaixado para um cargo operacional após a reestruturação da empresa. Embora o salário seja mantido, o impacto na sua imagem perante os colegas de trabalho é evidente, configurando dano moral.

AVALIANDO DESEMPENHO - METAS E PUNIÇÕES INJUSTAS

Quando o rebaixamento ocorre como punição por desempenho abaixo das metas estabelecidas, a empresa deve revisar as causas desse desempenho. Metas inalcançáveis ou a ausência de recursos adequados podem justificar o baixo rendimento, sendo inapropriado penalizar o empregado nessas circunstâncias.

Exemplo prático: Uma vendedora não atinge o volume de vendas esperado devido à falta de treinamento adequado ou à redução do público-alvo da loja. Nesse caso, a empresa deve oferecer suporte em vez de rebaixá-la.

REVERSÃO DE CARGO DE CONFIANÇA - UM CENÁRIO DIFERENTE

A reversão de um empregado de um cargo de confiança para sua função original não caracteriza rebaixamento. Segundo o parágrafo 1º do art. 468 da CLT, essa situação é lícita, desde que o cargo de confiança seja exercido de forma provisória.

Exemplo: Um colaborador promovido temporariamente a supervisor retorna à sua função anterior após o fim de um projeto. Como essa condição foi previamente acordada, não se configura um ato prejudicial.

IMPLICAÇÕES LEGAIS E RESSARCIMENTOS

Em casos de rebaixamento de função que causem prejuízos morais ou financeiros, o empregado pode buscar indenização na Justiça do Trabalho. Além disso, é possível pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, caso a conduta do empregador seja caracterizada como falta grave, conforme o art. 483 da CLT.

CONCLUSÃO - RESPEITO E DIÁLOGO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Toda alteração contratual deve priorizar o respeito à dignidade do trabalhador e observar os limites impostos pela legislação. O diálogo transparente entre as partes é essencial para evitar conflitos e assegurar que decisões organizacionais não resultem em prejuízos para os colaboradores. Empresas e gestores devem agir com prudência e empatia, buscando soluções que atendam às necessidades de todos os envolvidos.



REDES SOCIAIS E OS VALORES CORPORATIVOS LIMITE DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO

A liberdade de expressão é um direito garantido pela Constituição Federal, permitindo que indivíduos manifestem suas opiniões sobre temas diversos, como política, religião, filosofia e arte. Contudo, nenhum direito é absoluto. Assim como outros direitos fundamentais, a liberdade de expressão deve ser exercida dentro de limites que resguarhem a honra e a reputação de pessoas físicas e jurídicas.

Por exemplo, um colaborador que utiliza as redes sociais para criticar colegas ou superiores pode comprometer não apenas o clima organizacional, mas também a sua própria relação de trabalho. Portanto, entender esses limites é essencial para evitar consequências indesejadas.

USO INDEVIDO DAS REDES SOCIAIS E CONSEQUÊNCIAS TRABALHISTAS

Empregados que ofendem chefes, colegas ou até mesmo a empresa em redes sociais podem enfrentar sérias repercussões. A Justiça do Trabalho reconhece que tais atitudes podem justificar uma demissão por justa causa. Reclamações públicas sobre salários, benefícios, condições de trabalho ou clientes são exemplos de condutas que podem gerar essa penalidade.

Imagine um cenário em que um empregado, insatisfeito com sua remuneração, publica em redes sociais comentários negativos que comprometem a imagem da empresa. Essa atitude não apenas viola os princípios de lealdade, mas também pode ser enquadrada no artigo 482, alínea "k", da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trata de atos lesivos à honra ou à boa fama contra empregadores e superiores hierárquicos.

A IMPORTÂNCIA DE ALINHAR COMPORTAMENTOS AOS VALORES DA EMPRESA

Funcionários representam a imagem da empresa diante da sociedade. Assim, mesmo condutas realizadas fora do ambiente de trabalho podem ter implicações graves caso contrariem os valores éticos da organização. Por exemplo, um colaborador que compartilha conteúdo ofensivo ou discriminatório em redes sociais pode ser percebido como um reflexo da cultura da empresa, gerando danos à reputação corporativa.

Empresas costumam adotar princípios claros para guiar suas operações, como o respeito ao meio ambiente, à diversidade e aos clientes. Para evitar conflitos, é importante que empregados ajam com bom senso e prudência ao expressar opiniões, especialmente em ambientes públicos como redes sociais.

REVERSÃO DE JUSTA CAUSA - UM DIREITO DO TRABALHADOR

Embora a demissão por justa causa seja uma medida extrema, o empregado tem o direito de contestá-la judicialmente caso considere que a penalidade foi aplicada de forma injusta. Para isso, é necessário apresentar provas que demonstrem a desproporcionalidade ou a falta de fundamento na decisão da empresa.

Por exemplo, se um colaborador é demitido sob acusação de conduta inadequada nas redes sociais, mas consegue demonstrar que suas publicações não impactaram a imagem da empresa ou não violaram seus valores, a justa causa pode ser revertida.

CONCLUSÃO - EQUILÍBRIO ENTRE DIREITOS E DEVERES

O uso das redes sociais é uma poderosa ferramenta de comunicação e expressão, mas também exige responsabilidade. Para evitar conflitos, é essencial que empregados compreendam que suas ações podem impactar diretamente a relação com a empresa. Respeitar os limites impostos pelos valores corporativos e agir com bom senso não apenas protege o emprego, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e harmonioso.