

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 067

22/08/2025

Sumário:

- GESTÃO DE MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS - COMO CONDUZIR PESSOAS EM TEMPOS DE TRANSFORMAÇÃO
- LAYOFF - SUSPENSÃO DO CONTRATO E REDUÇÃO DA JORNADA/SALÁRIO - ENFRENTANDO CRISES
- FOLHA DE PAGAMENTO - DESCONTOS - EMPRÉSTIMO COM CONSIGNAÇÃO - CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS - ALTERAÇÃO



GESTÃO DE MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS COMO CONDUZIR PESSOAS EM TEMPOS DE TRANSFORMAÇÃO

A Gestão de Mudanças Organizacionais (GMO) é um conjunto de práticas estratégicas para apoiar as pessoas durante períodos de transformação. Seja a implantação de uma nova tecnologia, a adoção de processos modernos ou a chegada de uma nova liderança, o objetivo central é garantir que os colaboradores compreendam, aceitem e se adaptem de forma produtiva.

Exemplo prático: Imagine uma empresa que decide substituir seu sistema de gestão financeira. Sem uma boa GMO, a equipe pode resistir, atrasar a utilização da ferramenta ou até cometer erros. Com a GMO aplicada, os funcionários recebem treinamentos, entendem o porquê da mudança e se sentem parte do processo, tornando a transição mais fluida.

Propósitos da gestão de mudanças

A GMO não é apenas sobre implementação de novidades, mas sim sobre facilitar a aceitação e minimizar impactos negativos. Seus objetivos principais incluem:

- Apoiar a adaptação às inovações – sejam tecnológicas, de processos ou de mercado.
- Tornar a transição menos traumática – reduzindo incertezas e inseguranças.
- Promover eficiência – acelerando o domínio das novas práticas.

Exemplo prático: Durante a pandemia, muitas empresas tiveram que migrar para o trabalho remoto. Onde houve planejamento de GMO, os colaboradores receberam suporte tecnológico e orientação, o que diminuiu a queda na produtividade.

Impactos positivos na gestão de pessoas

1. Aceleração na Adoção das Mudanças

Com comunicação clara e treinamento adequado, os colaboradores se adaptam mais rápido.

Exemplo: uma equipe que recebe um novo software de gestão, acompanhada de workshops práticos, domina a ferramenta em semanas em vez de meses.

2. Sentimento de Pertencimento

Os profissionais entendem os motivos da mudança e percebem que sua opinião é valorizada.

Exemplo: antes de adotar um novo processo logístico, a empresa promove reuniões para ouvir sugestões dos funcionários da linha de frente.

3. Ganhos em produtividade

Quando a equipe domina novos processos, a empresa colhe resultados em menor tempo.

Exemplo: a automação de tarefas administrativas libera tempo para que a equipe foque em atividades mais estratégicas.

4. Consolidação da Cultura Organizacional

Uma boa GMO mostra que a empresa se preocupa com seus colaboradores, fortalecendo a confiança.

Exemplo: líderes que comunicam com transparência reforçam valores de respeito e colaboração.

5. Desenvolvimento Contínuo de Competências

A necessidade de adaptação estimula o aprendizado e o crescimento profissional.

Exemplo: ao implementar inteligência artificial no atendimento, os colaboradores são treinados em análise de dados, ampliando suas competências.

Etapas da mudança e seus reflexos na equipe

Para que a GMO seja bem-sucedida, é necessário seguir um fluxo estruturado, geralmente inspirado no modelo ADKAR:

1. Conscientização (Awareness):

Os colaboradores precisam entender a necessidade da mudança.

Exemplo: uma empresa de varejo apresenta dados de queda nas vendas e mostra que a digitalização é essencial para recuperar mercado.

2. Desejo (Desire):

A motivação é estimulada por meio de comunicação transparente e inspiradora.

Exemplo: líderes destacam benefícios pessoais, como mais flexibilidade ou menor carga manual de trabalho.

3. Conhecimento (Knowledge):

Os funcionários recebem informações e treinamentos adequados.

Exemplo: cursos online explicam o passo a passo do novo sistema de gestão de clientes.

4. Habilidade (Ability):

É o momento de aplicar na prática o que foi aprendido.

Exemplo: colaboradores participam de simulações reais para praticar o uso da nova tecnologia.

5. Reforço (Reinforcement):

Reconhecimento e celebração dos avanços são essenciais para consolidar a mudança.

Exemplo: a empresa premia equipes que alcançaram maior adaptação, incentivando os demais a seguir o exemplo.

Considerações Finais

A Gestão de Mudanças Organizacionais é mais do que um processo; é uma estratégia de valorização das pessoas em momentos de transformação. Quando bem conduzida, fortalece a cultura da empresa, promove engajamento, acelera resultados e prepara os colaboradores para o futuro.

Como gestores de RH, nosso papel é garantir que cada mudança seja uma oportunidade de aprendizado coletivo e de evolução profissional, transformando desafios em conquistas duradouras.



LAYOFF - SUSPENSÃO DO CONTRATO E REDUÇÃO DA JORNADA/SALÁRIO - ENFRENTANDO CRISES

O Layoff é uma solução temporária utilizada por empresas em momentos de instabilidade para evitar demissões em massa. Em vez de desligar funcionários e arcar com os altos custos rescisórios, a empresa pode optar por suspender contratos ou reduzir jornada e salários de forma legal e acordada.

No Brasil, a legislação prevê duas formas principais:

Suspensão do contrato para qualificação profissional: o empregado participa de cursos oferecidos pela empresa, mantendo o vínculo empregatício.

Redução da jornada e do salário: trabalhadores e empresa negociam, com intermediação do sindicato, uma diminuição temporária do tempo trabalhado e da remuneração.

Como o Layoff é colocado em prática

Suspensão temporária do contrato: o colaborador não exerce suas funções por um período determinado e participa de capacitações. Por exemplo, uma indústria têxtil pode suspender os contratos para que seus profissionais façam cursos de atualização tecnológica.

Redução proporcional de jornada e salário: a carga horária pode ser diminuída em até 25% (ou mais, mediante acordo), reduzindo também a remuneração. Um caso prático seria um call center que enfrenta queda na demanda e ajusta a jornada de seus atendentes até a retomada do mercado.

Vantagens para todos os lados

Para o empregado: mantém o vínculo com a empresa, não perde sua posição e pode até retornar mais qualificado.

Para a empresa: evita gastos elevados com rescisões e consegue ganhar fôlego financeiro até a recuperação.

Um exemplo real seria um restaurante que, em períodos de baixa demanda, reduz a jornada de seus garçons em vez de demiti-los. Assim, quando o movimento voltar ao normal, terá a equipe pronta e já treinada.

Quando o Layoff é uma boa saída

O recurso pode ser utilizado em diferentes situações, como:

- Problemas financeiros: quando a empresa está sem caixa para manter todos os custos.
- Queda na demanda: períodos em que a procura por produtos ou serviços diminui consideravelmente.
- Reestruturações internas: ajustes de processos ou mudanças no modelo de gestão.
- Dificuldades na cadeia de suprimentos: quando há falta de insumos ou atrasos na produção.

Exemplo prático: uma fábrica de eletrônicos que depende de peças importadas pode adotar o layoff enquanto o fornecimento é regularizado.

Casos marcantes de aplicação do Layoff

Montadoras em 2015: diante da queda nas vendas de veículos no Brasil, as grandes montadoras adotaram o layoff para evitar dispensar milhares de trabalhadores.

Pandemia de 2020: diversas empresas, de pequenos comércios a multinacionais, recorreram à suspensão de contratos e redução de jornadas para enfrentar as dificuldades econômicas impostas pela COVID-19.

Considerações finais

O layoff deve ser visto como uma alternativa estratégica, que protege tanto os trabalhadores quanto as empresas. Ele não resolve os problemas financeiros de imediato, mas oferece tempo e espaço para reorganizar operações sem perder capital humano.

Para gestores de RH, compreender e aplicar corretamente essa ferramenta é essencial para equilibrar os interesses organizacionais e o bem-estar dos colaboradores, preservando o futuro da empresa em tempos de crise.



FOLHA DE PAGAMENTO - DESCONTOS - EMPRÉSTIMO COM CONSIGNAÇÃO - CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 1.418, de 21/08/25, DOU de 21/08/25, Edição Extra, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou a Portaria nº 435, de 20/03/25, DOU de 20/03/25 (RT 023/2025), que estabeleceu critérios e procedimentos operacionais para a consignação dos descontos em folha de pagamento, para adequar procedimentos para a consignação dos descontos em folha de pagamento, de que trata o art. 1º da Lei nº 10.820, de 17/12/03, DOU de 18/12/03, com redação dada pela Lei nº 15.179, de 24/07/25. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I, II e IV do parágrafo único do artigo 87 da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto no art. 2º-D da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, com redação dada pela Lei nº 15.179, de 24 de julho de 2025, e no Decreto nº 12.415, de 20 de março de 2025, Processo nº 19965.201684/2025-51, resolve:

Art. 1º - Esta Portaria altera disposições da Portaria MTE nº 435, de 20 de março de 2025 sobre os critérios e procedimentos operacionais para a consignação dos descontos em folha de pagamento, de que trata o art. 1º da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro 2003, com redação dada pela Lei nº 15.179, de 24 de julho de 2025.

Art. 2º - A Portaria MTE nº 435, de 20 de março de 2025, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 5º - (...)

(...)

Parágrafo único - É vedada a averbação de operações de crédito consignado, na Plataforma Crédito do Trabalhador, de empregados dos entes públicos da administração direta, autárquica e fundacional e das empresas estatais dependentes das esferas federal, estadual, distrital e municipal, que não tenham aderido a Plataforma, nos termos do art. 1º-A da Lei nº 10.820, de 2003, com redação dada pela Lei nº 15.179, de 2025." (NR)

"CAPÍTULO IV - A - DA PARTICIPAÇÃO DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR, das instituições financeiras constituídas sob a forma de cooperativas de crédito singulares, dos entes públicos da administração direta, autárquica e fundacional e das empresas estatais dependentes das esferas federal, estadual, distrital e municipal

Art. 46-A - O disposto nesta Portaria não se aplica:

I - às entidades fechadas de previdência complementar com seus participantes e assistidos, nos termos do § 1º do art. 9º da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, da regulamentação do Conselho Monetário Nacional e da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc).

II - às instituições financeiras constituídas sob a forma de cooperativas de crédito singulares, compostas de associados que sejam empregados celetistas, assim caracterizadas inequivocamente pelo seu estatuto social, que operavam com crédito consignado por meio de convênios diretos com empresas empregadoras previamente a edição da Medida Provisória nº 1.292, de 12 de março de 2025 e que optarem por manter suas operações fora da Plataforma Crédito do Trabalhador.

III - aos entes públicos da administração direta, autárquica e fundacional e às empresas estatais dependentes das esferas federal, estadual, distrital e municipal, exceto nos casos em que esses entes tenham aderido à Plataforma Crédito do Trabalhador, nos termos do art. 1º-A da Lei nº 10.820, de 2003, com redação dada pela Lei nº 15.179, de 24 de julho de 2025.

Art. 46-B - As entidades a que se referem os incisos I e II do art. 46-A deverão aderir a Plataforma Crédito do Trabalhador para consultar a margem consignável disponível do trabalhador e registrar o consumo da margem consignável tomado em contratos firmados em seus canais próprios de atendimento, de forma a garantir a adequada avaliação das condições de endividamento do trabalhador." (NR)

"Art. 49 - (...)

§ 1º - Até o início do ciclo de migração automática, as operações de consignação em folha de pagamento realizadas antes da vigência da Medida Provisória nº 1.292, de 12 de março de 2025, poderão ser objeto de alteração contratual ou refinanciamento nos canais próprios das instituições consignatárias.

§ 2º - Para efeitos desta Portaria, considera-se ciclo de migração automática os procedimentos para viabilizar a migração dos contratos de empréstimos consignados com desconto em folha de pagamento contratados antes da vigência da Medida Provisória nº 1.292, de 12 de março de 2025 para a Plataforma Crédito do Trabalhador." (NR)

"Art. 49-B - Para os fins do disposto no art. 2º-D, § 2º da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, com redação dada pela Lei nº 15.179, de 24 de julho de 2025, as instituições consignatárias deverão realizar a carga de suas carteiras de empréstimo consignado, no período de sessenta dias, para a plataforma Crédito do Trabalhador, de forma automatizada, preservando-se as condições da contratação original, inclusive a data de início do contrato, a quantidade de parcelas, valor da parcela e a vinculação das margens consignadas comprometidas até a efetiva migração.

§ 1º - A escrituração dos contratos submetidos ao tombamento será iniciada na Plataforma Crédito Trabalhador a partir do mês de outubro de 2025, de modo que a parcela relativa ao mês de setembro de 2025 seja operada no modelo original de operação desses contratos.

§ 2º - As operações de refinanciamento e portabilidade dos contratos submetidos ao tombamento não poderão ser realizadas no período de 21 de agosto de 2025 a 20 de setembro de 2025, estando disponíveis a partir de 21 de setembro de 2025 na plataforma Crédito do Trabalhador.

§ 3º - Conforme disposto no art. 2º-D, § 3º da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, com redação dada pela Lei nº 15.179, de 24 de julho de 2025, após a carga dos contratos na Plataforma Crédito do Trabalhador, nas operações de que trata o caput deste artigo deverá ser aplicado um fator de redução em relação à taxa de juros da operação originária, conforme regras estabelecidas pelo Comitê Gestor das Operações de Crédito Consignado.

§ 4º - Para os contratos existentes, cujo prazo exceda os limites dispostos no art. 10, inciso V, desta Portaria, nas operações de portabilidade ou refinanciamento, o prazo de contratação não poderá exceder a quantidade de parcelas remanescentes do contrato original.

"Art. 49-C - Para os fins de averbação e escrituração em folha de pagamento das operações de crédito consignado que trata o art. 49-B e nas situações de existência de mais de um contrato por trabalhador, deverá ser utilizada a data de início do contrato para priorização, descontando-se na ordem do mais antigo para o mais recente." (NR)

"Art. 49-D - Os contratos de empréstimos com parcelas vincendas que não podem ser migrados automaticamente por descontinuidade do vínculo original do contrato de crédito, devem ser objeto de negociação entre o tomador de crédito e a instituição consignatária." (NR)

"Art. 52 - As instituições consignatárias deverão, obrigatoriamente, consultar o Sistema de Informações de Crédito (SCR) até o encerramento do ciclo de transição de que trata o art. 49, § 1º desta Portaria." (NR)

Art. 52-B - As instituições consignatárias que não concluírem o processo de migração de suas operações de crédito consignado para a plataforma Crédito do Trabalhador, no prazo estabelecido no art. 49-B desta Portaria, estarão sujeitas as penalidades de suspensão ou cancelamento da habilitação, nos termos dispostos na Portaria MTE nº 434, de 20 de março de 2025." (NR)

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO