

ÍNDICE DE CONTEÚDO

- 1- PESSOAL - CONCESSÃO DE FÉRIAS
- 2- FISCAL - COMO DEVE SER A TRIBUTAÇÃO DE COMPRA E VENDA DE VEÍCULOS USADOS NO SIMPLES NACIONAL?
- 3- CADASTRO - VEJA OS MOTIVOS QUE LEVAM SUA EMPRESA A SAIR DO SIMPLES NACIONAL
- 4- ENCARTE

1 - PESSOAL - CONCESSÃO DE FÉRIAS

Férias é um descanso concedido ao empregado que trabalha pelo menos um ano para o empregador. O direito é assegurado no artigo 7º, inciso XVII da Constituição da República e pela CLT, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais “o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal” .

CONCESSÃO

Após o primeiro ano de trabalho (período aquisitivo), inicia-se a contagem do período de concessão das férias (período concessivo). A escolha do período depende da concordância do empregador, que pode definir as escalas de férias.

A lei prevê duas exceções. Os membros de uma família que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço. A outra hipótese é a do empregado estudante menor de 18 anos, que tem o direito de fazer coincidir suas férias com as escolares.

PRAZO DE CONCESSÃO

As férias devem ser concedidas, por ato exclusivo do empregador, independente da vontade do empregado, desde que para isto, exista o prévio comunicado com antecedência mínima de 30 dias.

INÍCIO

É vedado o início das férias individuais ou coletivas nos dois dias que antecederem feriado ou dia de repouso semanal remunerado, a data de início não pode coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal remunerado.

FRACIONAMENTO FÉRIAS INDIVIDUAIS

Desde que haja concordância do empregado, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias corridos e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um (artigo 134, parágrafo 1º da CLT).

FÉRIAS COLETIVAS

Neste caso, as férias podem ser divididas em dois períodos anuais, desde que nenhum seja inferior a dez dias corridos. As datas devem ser comunicadas pelo empregador ao sindicato da categoria profissional (ficando isenta esta comunicação ao Sindicato pelas empresas ME, EPP e MEI) e afixada nos locais de trabalho.

Os empregados contratados há menos de 12 meses podem ter férias coletivas proporcionais e, depois disso, deverá ser iniciada nova contagem de período aquisitivo.

Possibilidade de fracionamento das férias individuais e coletivas para os empregados menores de 18 e maiores de 50 anos.

PAGAMENTO DAS FÉRIAS

O pagamento das férias deve ser efetuado até 2 dias antes do início do respectivo período.

ANOTAÇÃO EM CTPS

Com a entrada da Carteira de Trabalho Digital, a anotação das férias será feita nos sistemas informatizados da CTPS gerados pelo empregador através do envio do evento S-2230 ao eSocial, desta forma dispensa as anotações no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

FALTAS

As faltas ao serviço podem ter impacto no direito de férias. De acordo com o artigo 130 da CLT, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção: 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de cinco vezes; 24 dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas; 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas; 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

Não é considerada falta ao serviço a licença compulsória por motivo de maternidade ou aborto, por motivo de acidente do trabalho ou de enfermidade atestada pelo INSS, a ausência justificada pela empresa, durante suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando o réu não for submetido ao júri ou absolvido.

TRABALHO DURANTE AS FÉRIAS

Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regular (no caso de dois empregos).

REMUNERAÇÃO

A Constituição da República assegura o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Mas como ocorre o cálculo dessa remuneração?

De acordo com o artigo 142 da CLT, depende de qual é a base utilizada para o cálculo do salário. Quando este for pago por hora com jornadas variáveis, deve-se apurar a média do período aquisitivo. Quando for pago por tarefa, a base será a média da produção no período aquisitivo. Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, o cálculo leva em conta a média recebida nos 12 meses anteriores à concessão das férias.

Também se computa, para a remuneração das férias, os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso.

CONVERSÃO EM DINHEIRO ABONO PECUNIÁRIO

O empregado pode converter em abono pecuniário um terço do período de férias, em valor correspondente à remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. Para tanto, ele deve se manifestar até 15 dias antes da conclusão do período aquisitivo. Esse direito não se aplica aos casos de trabalho em tempo parcial nem aos professores.

FÉRIAS NÃO CONCEDIDAS

O artigo 137 da CLT prevê um conjunto de sanções ao empregador que não concede ou atrasa a concessão ou a remuneração das férias de seus empregados. Caso sejam concedidas após o fim do período concessivo, as férias serão remuneradas em dobro. De acordo com a Súmula 81 do TST, se apenas parte das férias forem gozadas após o período concessivo, remuneram-se esses dias excedentes em dobro.

No caso de não concessão, o empregado pode ajuizar reclamação trabalhista para que a Justiça do Trabalho fixe o período de férias, sob pena de multa diária. Há, ainda, previsão de multa administrativa.

PARTO DURANTE AS FÉRIAS

Se, durante as férias da empregada gestante, ocorrer o nascimento da criança, o gozo das mesmas ficará suspenso e será concedida a licença-maternidade. Após o término do benefício, as férias serão retomadas.

FIM DO CONTRATO

Ao fim do contrato, as férias adquiridas e não usufruídas devem ser indenizadas. No caso de empregados com menos de um ano de contrato, a lei assegura indenização proporcional ao tempo de serviço prestado se a dispensa for sem justa causa ou quando o contrato por tempo determinado chegar ao fim.

Os empregados com mais de um ano de contrato também têm direito a férias proporcionais, desde que a demissão não seja por justa causa (Súmula 171 do TST).

FÉRIAS PAGAS, MAS NÃO GOZADAS

O gozo de férias é considerado um direito indisponível, ou seja, o empregado não pode abrir mão dele. Assim, o empregador que remunera férias não gozadas e as converte em dinheiro para o empregado age de forma ilícita.

EMPREGADO DOMÉSTICO

A regra geral também se aplica aos empregados domésticos. A categoria tem direito a férias anuais remuneradas de 30 dias com abono de 1/3, as férias proporcionais quando for dispensado sem justa causa e à conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário.

2 - FISCAL - COMO DEVE SER A TRIBUTAÇÃO DE COMPRA E VENDA DE VEÍCULOS USADOS NO SIMPLES NACIONAL?

No simples nacional não há o benefício da equiparação à consignação na operação de compra e venda de veículos usados como ocorre na apuração pelo Lucro Presumido ou Real.

Sendo assim, a tributação ocorre da seguinte forma:

i) A atividade de compra e venda de veículos usados nas operações de conta própria, a receita bruta é o produto da venda (valor da venda), excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, não sendo possível deduzir o custo de aquisição, sendo tributada na forma do Anexo I da Lei Complementar nº 123, de 2006.

ii) Considerando que seja uma prestação de serviços de intermediação, como uma venda em consignação, temos duas possibilidades:

a) mediante contrato de comissão previsto nos arts. 693 a 709 do Código Civil a receita bruta corresponderá à comissão e será tributada na forma prevista no Anexo III;

b) mediante contrato estimatório previsto nos arts. 534 a 537 do Código Civil corresponderá ao produto da venda e será tributada na forma prevista no Anexo I da mesma forma da tributação mencionada no item "i".

Base Legal: Resolução CGNS 140/2018, Art. 25, § 1 e § 16; SC Cosit 166/2014.

ACORDO DE TRANSAÇÃO NA PGFN PRAZOS PARA RENEGOCIAÇÃO

Com a publicação da Portaria PGFN/ME nº 11.496/2021, a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional reabriu os prazos para que o contribuinte com dívidas possa regularizar a situação fiscal.

As modalidades do programa de retomada fiscal estão listadas no artigo 4º dessa portaria e o contribuinte deverá acessar o Portal REGULARIZE para repactuar.

Os débitos inscritos em dívida ativa da União e do FGTS até 30.11.2021 poderão ser negociados e a transação está reaberta desde 01.10.2021 até 29.12.2021, entre elas estão, Débitos de Pequeno Valor, Extraordinária, Excepcional, Excepcional de Débitos do Simples Nacional.

3 - CADASTRO - VEJA OS MOTIVOS QUE LEVAM SUA EMPRESA A SAIR DO SIMPLES NACIONAL

Opção para empresas de pequeno porte, o Simples Nacional é um regime de tributação que traz algumas vantagens para empresários e simplificam o pagamento de impostos. Contudo, há alguns requisitos que devem ser cumpridos para que a empresa possa fazer parte do sistema, inclusive, mesmo após o cadastro.

A principal condição é ter um faturamento bruto anual de, no máximo, R\$ 4,8 milhões. Caso, este valor ultrapasse, a empresa pode ser retirada do sistema de tributação.

Para que haja a exclusão, a Receita Federal deve obrigatoriamente comunicar a empresa.

VEJA OUTROS MOTIVOS QUE LEVAM UMA EMPRESA A SER RETIRADA DO SIMPLES NACIONAL:

ACIMA DO LIMITE DE FATURAMENTO

Com o teto de R\$ 4,8 milhões de faturamento anual, as empresas que ultrapassem disso podem ser retiradas do Simples Nacional.

Caso o valor a mais não supere 20% do limite, ou seja, R\$ 960 mil, a exclusão só ocorrerá no ano seguinte. Por sua vez, se ultrapassar os 20%, a exclusão acontecerá logo no mês subsequente.

ENDIVIDAMENTO

Uma das exigências para que a empresa se mantenha no Simples Nacional é estar em dia com o pagamento dos tributos do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Receita Federal e Fiscos municipais e estaduais. Com o monitoramento constante da Receita Federal, é possível que o optante seja retirado caso sejam verificados débitos.

ATIVIDADES NÃO ENQUADRADAS

Outra possibilidade, é que a empresa acaba alterando o tipo de atividade desempenhada por alguma que não esteja enquadrada nas condições do Simples Nacional.

O Simples é limitado para algumas atividades econômicas. Caso o empresário comece um ramo que seja atendido ao regime e mude para um que não esteja, certamente será excluído do sistema.

Entre as atividades que são impedidas estão exercício de atividade de banco comercial e de investimentos; serviço de transporte intermunicipal e interestadual de passageiros; atividade de importação ou fabricação de automóveis e motocicletas, entre outras.

A lista completa dos CNAEs (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) pode ser conferida no site do Simples Nacional.

CONDIÇÕES SOCIETÁRIAS

As condições societárias também são motivos de exclusão, já que o sócio não pode:

- Ser domiciliado no exterior;
- Ter sociedade com mais de 10% de capital em outra empresa não beneficiada pela Lei Complementar nº 123, de 2006;
- Participar no capital de outra Pessoa Jurídica;
- Ter sociedade ou ser titular de outra empresa com faturamento bruto anual superior ao limite exigido pelo Simples Nacional.

O QUE É O SIMPLES NACIONAL?

O Simples Nacional foi criado em 2006 e é um regime tributário simplificado para micro e pequenas empresas com faturamento de até R\$ 4,8 milhões por ano.

QUAIS SÃO AS VANTAGENS?

As empresas têm de pagar regularmente mais de oito tributos, cada um com guia de recolhimento diferente. O Simples Nacional concentra todos esses impostos em uma única guia com um único vencimento. Além disso, a alíquota é menor.

Outro benefício é que empresa que está no sistema tem um menor volume de declarações para serem entregues ao fisco, conseqüentemente as multas são mais brandas.

O QUE FAZER SE A EMPRESA FOR EXCLUÍDA E QUISER VOLTAR AO SISTEMA?

A volta ao Simples vai depender do fator que ocasionar a exclusão. Se for por débitos de tributos, a empresa pode continuar no corrente ano, mas para seguir no Simples no ano seguinte tem que regularizar.

A essência do Simples Nacional foi fazer um regime tributário em que serão cobrados de menores empresas, mas isso foi lá atrás e isso já se perdeu muito desde 2006. Por isso é muito importante fazer um planejamento tributário, pois acima de R\$ 150 mil por mês de faturamento convém fazer um estudo e saber se o Simples ainda é vantajoso.

4 - ENCARTE

INTRODUÇÃO

Se conectar diariamente através da internet, passou a ser um hábito, para a grande maioria dos brasileiros, independente da classe social, idade ou gênero.

O uso de aplicativos como WhatsApp, Google Meet, Zoom, Skype, como outros meios, se tornaram importantes para facilitar a comunicação entre os trabalhadores e empregadores.

Com a evolução da tecnologia, o uso da internet no ambiente de trabalho passou a ser utilizado com frequência pelos empregados, com finalidades distintas, como pessoal e profissional.

Diante disso, tornou-se cada vez mais comum, que o empregador tome medidas para controlar o uso da internet no local de trabalho.

Sendo assim, é importante que as regras estabelecidas pelo empregador para esse controle, sejam formalizadas com cautela e transparência, visto que o empregador não poderá proibir radicalmente a utilização dos meios de telecomunicações sem uma comunicação formal.

Por essa razão, é importante analisar as regras de uso da internet no ambiente de trabalho, conforme segue.

MEDIDAS DE CONTROLE

Com fundamento no Poder de Direção (artigo 2º da CLT), a empresa poderá restringir o uso da internet no ambiente de trabalho.

Se a empresa julgar necessário monitorar o uso da internet no ambiente de trabalho, a mesma deverá, primeiramente, comunicar os trabalhadores da sua decisão. A comunicação poderá ser por meio de cláusulas contratuais, reuniões ou treinamentos, como também, por meio de um regulamento interno.

Contudo, se a empresa permitir que seus trabalhadores utilizem a internet para fins pessoais durante sua jornada de trabalho, como por exemplo, o acesso ao e-mail particular, o empregador não poderá fiscalizar o conteúdo tendo em vista que a privacidade do trabalhador deverá ser respeitada.

A comunicação poderá ser manifestada por meio do contrato de trabalho, regulamento interno e, se necessário, de maneira verbal, através de reuniões ou treinamentos.

Importante que todos os trabalhadores estejam cientes das regras que serão aplicadas.

REGRAS DE USO

A política quanto ao uso da internet, deverá ser divulgada de maneira clara e transparente aos trabalhadores.

A empresa poderá estipular as seguintes determinações:

- limite de uso, caso houver liberação por parte da empresa;
- horário para uso da internet para finalidades pessoais;
- sites que poderão ser consultados;
- sites bloqueados;
- quais os trabalhadores que poderão ter acesso a internet;
- quais os temas que poderão ser consultados na internet;
- privacidade de informações;
- sigilo de informações internas da empresa perante terceiros;

É importante que a empresa não discrimine os empregados, quanto a utilização ou não do uso da internet, uma vez que, essas restrições ou liberações, devem estar ligadas ao cargo que ocupam e não em relação à pessoa do empregado.

Portanto, sendo observado que o empregado, para exercer sua função de forma plena, necessita ter um acesso mais amplo à internet, do que outros setores da empresa, essa liberação deverá ocorrer para todos que exercem aquele cargo e não só para uma determinada pessoa.

Em algumas empresas, a internet é uma ferramenta importante para que os trabalhadores possam realizar suas atividades com excelência. Por exemplo, setores relacionados a pesquisas de preços, marketing, setor de negócios, departamento de pessoal, dentre outros.

A empresa poderá também, além de determinar as regras, informar às consequências que poderão ocorrer quando o empregado consultar sites suspeitos ou compartilhar anexos com demais pessoas por meio do seu e-mail particular ou empresarial.

Consultas em sites suspeitos ou compartilhar algum arquivo incerto, poderá ocasionar danos ao empregador, causando ataques de navegação (hacker) e vírus e, por meio desses ataques cibernéticos, poderá causar estragos e prejuízos irreversíveis, tais como: desvio de informações, invasão ao sistema interno da empresa, como também perda de arquivos.

Assim, quando a empresa formalizar a comunicação quanto às regras do uso da internet a todos os empregados e, caso algum trabalhador desrespeite as regras estabelecidas pela empresa, o empregador poderá aplicar punições ao agente culpado. As punições poderão ser aplicadas por meio de advertência, suspensão e até mesmo o desligamento por justo motivo, conforme artigo 482 da CLT.

REGULAMENTO INTERNO

Não existe previsão expressa em Lei quanto aos procedimentos para a elaboração do regulamento interno da empresa, mas a sua aplicação decorre do Poder de Direção previsto no artigo 2º da CLT.

Na elaboração do regulamento interno, é importante que o empregador estabeleça as normas procedimentais dos empregados dentro do ambiente laboral de maneira que essas regras não desrespeitem a proteção do empregado e as condições da relação de emprego.

Posto isto, a empresa poderá elaborar o regulamento interno observando as seguintes regras:

- desenvolver o documento de forma clara, para que todos os trabalhadores compreendam as regras estabelecidas pelo empregador;
- protocolar o documento junto ao Sindicato Representativo da Categoria, para delimitar as regras de conduta, desde que esta condição esteja expressa no acordo ou convenção coletiva da categoria;
- fornecer aos trabalhadores uma cópia do regulamento interno da empresa;
- dispor uma cópia na dependências da empresa para consultas;
- apresentar a cópia do regulamento interno ao Auditor Fiscal do Trabalho em caso de uma provável fiscalização (artigo 630, § 4º da CLT).

A autoridade do empregador tem limites, assim como o regulamento interno da empresa, dado que a legislação garante aos trabalhadores direitos estabelecidos pela CLT e demais legislações trabalhistas correlatas.

COMUNICAÇÃO AO EMPREGADO

Conforme já visto, o empregador que for estabelecer regras para o uso da internet no trabalho, deverá realizar a comunicação aos empregados por meio do regulamento interno da empresa ou mediante contrato de trabalho.

Assim, depois de formalizado, o empregador deverá coletar assinatura dos empregados e conceder aos mesmos uma cópia do documento.

Caso o uso da internet durante o horário de trabalho seja, de alguma forma controlada pelo empregador, será necessário comunicar ao empregado para que este esteja ciente.

MODELO - RECIBO DE ENTREGA

É importante que todos os empregados tenham conhecimento das regras e limitações previstas no regulamento interno.

Assim, havendo a concessão de uma cópia do regulamento interno ao empregado, aconselha-se à empresa tomar o ciente do trabalhador, conforme modelo.

CAUSAS DE PUNIÇÃO

Por meio da análise dos artigos 2º e 3º da CLT, tanto o empregador, quanto os empregados deverão cumprir as diretrizes estabelecidas no regulamento interno. Caso não respeitadas pelas partes, ambas poderão sofrer penalidades.

ADVERTÊNCIA

A advertência não possui previsão expressa em Lei, mas a sua aplicação decorre dos costumes, que é uma das fontes do Direito, baseados no artigo 8º da CLT.

Entende-se como advertência, a comunicação realizada pelo empregador quando o empregado não cumpre com suas obrigações contratuais. Ela é caracterizada como uma punição leve, e é dividida em duas modalidades: verbal e escrita.

Assim, havendo descumprimento das regras estabelecidas pelo empregador, referente à limitação do uso da internet, o empregador poderá punir o empregado por meio de advertência.

SUSPENSÃO

A aplicação da suspensão disciplinar tem como fundamento o Poder Disciplinar do empregador (artigo 2º da CLT), bem como o artigo 482 da CLT, que lista as possibilidades da rescisão por justa causa.

Diferente da advertência, a suspensão é caracterizada como uma penalidade média, e portanto, mais grave.

Quando o empregado se comporta de maneira afrontosa, o empregador poderá aplicar a suspensão disciplinar, seja pela reiteração de faltas leves ou a prática de uma conduta mais grave.

Ressalta-se que, a suspensão disciplinar, quando aplicada, possibilita ao empregador descontar os dias de trabalho do empregado, no entanto, não existe uma quantidade mínima de dias a serem aplicadas, previstas em lei, sendo necessário se utilizar do bom senso na aplicação da medida.

Vale ressaltar, contudo, que o artigo 474 da CLT estabelece que, a aplicação por mais de 30 dias consecutivos de uma suspensão, configura uma rescisão injusta do contrato de trabalho.

JUSTA CAUSA

Poderá o empregador desligar o empregado por justa causa quando a sua conduta for extremamente grave e tipificada no artigo 482 da CLT.

Dessa forma, a justa causa é reconhecida como uma penalidade grave.

Assim, quando o empregador mantém atitudes em desacordo com as normas do regulamento interno, o mesmo poderá ser notificado pelo empregado, por meio de um pedido de rescisão indireta, a qual, nada mais é, que o desligamento por justo motivo, aplicado pelo empregado.

Desta forma, quando o empregador passa a não cumprir as regras estabelecidas em contrato de trabalho/regulamento interno, o empregado poderá requerer a rescisão indireta, nos moldes do artigo 483 da CLT.

É importante destacar que, essa notificação é via judicial aonde o empregado ingressará com reclamatória trabalhista pleiteando a rescisão indireta do seu contrato de trabalho .

INVASÃO DE PRIVACIDADE

Perante a lei trabalhista, com base nos artigos 2º e 3º da CLT, a relação de emprego é baseada no poder de mando por parte do empregador e a subordinação por parte do empregado.

Em relação aos meios de comunicação, o poder de comando do empregador tem sido questionado, uma vez que, ocorre com mais frequência o controle do uso das ferramentas eletrônicas (acesso a sites distintos, e-mails particulares, entre outros) no ambiente da empresa.

Importante destacar que, a legislação trabalhista não prevê um conceito específico quando o assunto é privacidade do empregado, mas é certo que a privacidade é considerada um direito do indivíduo, garantido pela Constituição Federal de 1988.

O poder diretivo do empregador e a conseguinte subordinação do trabalhador são elementos essenciais na relação de emprego.

Para Maurício Godinho Delgado poder de direção é:

“o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para o exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços”. (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. Ed. LTr. São Paulo. 2003).

Logo, presume-se que o empregador detém do poder de fiscalizar as atividades dos seus empregados. Esse poder do empregador tem sido reconhecido nos Tribunais e o fundamento é o artigo 2º da CLT.

Entretanto, ressalta-se que, é importante o empregador apresentar, de forma transparente, as regras quanto ao uso das redes sociais durante o horário de trabalho de modo que não discrimine os trabalhadores, respeitando assim, sua privacidade, nos moldes estabelecidos por ele.

BAIXO RENDIMENTO “CYBESLACKING”

O baixo rendimento, também chamado de “Cybeslacking” é um dos termos utilizados para apontar a “desocupação on-line” realizada pelo empregado durante o seu horário de trabalho.

Com o avanço da tecnologia, os empregados passaram a utilizar a internet no ambiente de trabalho com mais frequência. Na grande maioria dos casos, as consultas não são relativas à sua atividade e, acabam deixando o empregado distraído resultando na baixa produtividade.

O uso desmedido da internet com questões particulares, leva à improdutividade e a ineficiência do empregado, gerando muita distração na maioria dos casos.

Diante disso, se o empregado não utilizar o senso da razoabilidade para administrar suas atividades para a qual foi contratado, poderá se sujeitar a um possível desligamento por justa causa.

A utilização da internet de maneira indevida, além de expor a empresa a riscos, por vírus ou ataques cibernéticos, sujeita o empregado a possíveis punições, por não usufruir do seu horário de trabalho para desenvolver sua atividade.

Dessa forma, considerando que o tema ainda não se encontra pacificado pela doutrina, requer muita cautela por parte do empregador quando identificado o mau uso dos meios de comunicação no ambiente de trabalho.

Fonte: Liber Consultoria

Colaboração de:

Maurílio de Souza Diniz

Diretor Gerencial SINPAPEL