

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 070

02/09/2025

Sumário:

- IGUALDADE DE TRATAMENTO NAS PENALIDADES - ISONOMIA NA APLICAÇÃO DE SUSPENSÕES TRABALHISTAS
- LIDERANÇA FEMININA NAS EMPRESAS - UM CAMINHO PARA A EQUIDADE E A INOVAÇÃO
- COMISSÃO NAS FÉRIAS - ENTENDA OS DIREITOS E OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR



IGUALDADE DE TRATAMENTO NAS PENALIDADES ISONOMIA NA APLICAÇÃO DE SUSPENSÕES TRABALHISTAS

O princípio da isonomia significa que todos os trabalhadores devem receber o mesmo tratamento diante de faltas semelhantes. Na prática, isso quer dizer que se dois empregados cometerem a mesma infração, em condições iguais, a punição deve ser a mesma.

Exemplo prático: Se dois funcionários chegarem atrasados repetidas vezes sem justificativa, ambos devem ser punidos de forma igual. Não seria correto aplicar três dias de suspensão para um e apenas uma advertência para outro, salvo se houver fatores diferentes (como histórico disciplinar).

Critérios claros e transparentes

Para que não haja questionamentos ou sensação de injustiça, a empresa precisa estabelecer regras claras sobre a aplicação de suspensões. As penalidades devem ser compatíveis com a gravidade da falta e aplicadas de forma padronizada.

Exemplo prático: Uma empresa pode definir em seu regulamento interno que atrasos injustificados até três vezes resultarão em advertência escrita, e a partir da quarta ocorrência, em suspensão de um dia. Dessa forma, todos os empregados conhecem previamente as consequências.

Redução de riscos de conflitos trabalhistas

Quando a suspensão é aplicada de maneira desigual, o trabalhador prejudicado pode recorrer à Justiça do Trabalho, alegando violação ao princípio da isonomia. Isso gera não apenas custos, mas também desgastes na relação entre empregado e empregador.

Exemplo prático: Se um funcionário é suspenso por dois dias por usar o celular durante o expediente, mas outro colega, que cometeu a mesma infração, recebe apenas uma advertência, o primeiro pode questionar judicialmente o tratamento desigual.

Reincidência como elemento de distinção

Embora a regra geral seja tratar faltas iguais de forma igual, existe uma exceção importante: a reincidência. O empregado que comete a mesma infração diversas vezes pode receber uma penalidade mais severa, já que seu histórico de comportamento justifica a diferença.

Exemplo prático: Dois empregados faltaram ao trabalho sem justificativa. O primeiro nunca havia cometido essa falta e recebeu uma suspensão de um dia. O segundo já tinha três ocorrências anteriores, e por isso foi suspenso por cinco dias. Neste caso, o tratamento diferenciado é legítimo.

Base legal e segurança jurídica

O princípio da isonomia está assegurado pela legislação brasileira. A Constituição Federal, em seu artigo 5º, garante a igualdade de todos perante a lei. Além disso, o artigo 461 da CLT reforça o conceito de tratamento igualitário no ambiente de trabalho. Portanto, ao aplicar suspensões, o empregador deve seguir esses fundamentos para evitar nulidades e manter a justiça dentro da empresa.

Conclusão

A aplicação correta e igualitária das suspensões disciplinares fortalece a confiança entre empresa e colaboradores, reduz conflitos trabalhistas e garante um ambiente de trabalho mais justo e transparente. A clareza nas regras, o respeito ao princípio da isonomia e a consideração da reincidência como fator legítimo de diferenciação são pilares fundamentais para uma gestão de pessoas ética e eficaz.



LIDERANÇA FEMININA NAS EMPRESAS UM CAMINHO PARA A EQUIDADE E A INOVAÇÃO

O fortalecimento da presença feminina em posições de liderança não é apenas uma questão de justiça social, mas também um diferencial competitivo para as empresas. Criar oportunidades, oferecer apoio e superar barreiras como vieses inconscientes e a síndrome da impostora são passos essenciais para promover equidade de gênero. Além de ampliar a inovação e a diversidade, a liderança feminina traz ganhos financeiros, melhora o clima organizacional e contribui para um ambiente de trabalho mais engajado e colaborativo.

Impactos positivos da liderança feminina

Diversidade como Motor de Inovação

Mulheres em cargos de liderança trazem diferentes perspectivas e experiências que impulsionam a inovação. Por exemplo, em equipes de desenvolvimento de produtos, a diversidade de gênero pode gerar soluções mais criativas e adaptadas a diferentes públicos, aumentando a competitividade.

Resultados Financeiros Sustentáveis

Estudos comprovam que empresas com maior diversidade de gênero em suas lideranças apresentam desempenho financeiro superior. Um exemplo prático é observado em grandes multinacionais que, após implementar políticas de inclusão, registraram aumento de receita e maior valor de mercado.

Construção de um Ambiente Saudável

A liderança feminina favorece uma cultura corporativa mais colaborativa e humanizada. Em equipes lideradas por mulheres, é comum notar maior engajamento e menor rotatividade, já que o ambiente de trabalho torna-se mais acolhedor e equilibrado.

Decisões Mais Assertivas

A presença de diferentes perspectivas reduz vieses e amplia a visão estratégica. Um conselho de administração que inclui mulheres, por exemplo, tende a analisar riscos de forma mais cautelosa, resultando em decisões mais seguras e sustentáveis.

Caminhos para promover a liderança feminina

Mentoria e Capacitação Contínua

Criar programas de mentoring, onde líderes experientes apoiam colaboradoras em ascensão, é fundamental. Uma empresa de tecnologia, por exemplo, pode oferecer treinamentos em gestão de projetos e liderança voltados para mulheres em cargos intermediários, preparando-as para funções executivas.

Políticas de Igualdade Estruturadas

A equidade de gênero deve ser reforçada por políticas claras, como a transparência salarial. Empresas que divulgam faixas de remuneração reduzem desigualdades e fortalecem a confiança entre seus colaboradores.

Redes de Apoio e Colaboração

A criação de grupos internos de mulheres, com espaço para troca de experiências e networking, fortalece a confiança e amplia oportunidades. Em muitos casos, essas redes são o ponto de partida para a ocupação de posições estratégicas.

Conscientização contra Vieses de Gênero

Investir em treinamentos sobre vieses inconscientes ajuda a desconstruir estereótipos. Por exemplo, em processos seletivos, utilizar currículos anônimos pode reduzir julgamentos baseados em gênero.

Planos de Carreira Inclusivos

Incluir mulheres em planos estratégicos de sucessão garante crescimento contínuo. Ao estruturar trilhas de carreira específicas, a empresa demonstra seu compromisso com a diversidade em todos os níveis hierárquicos.

Barreiras a serem enfrentadas

Superando a Síndrome da Impostora

Muitas mulheres sentem que não são boas o suficiente, mesmo sendo altamente qualificadas. Para combater isso, gestores podem oferecer feedbacks construtivos e reconhecer publicamente os resultados alcançados, fortalecendo a autoconfiança.

Enfrentando Vieses Culturais

Os preconceitos, muitas vezes sutis, ainda influenciam promoções e oportunidades. É papel da liderança questionar práticas discriminatórias e criar processos mais objetivos de avaliação.

Ampliando o Acesso a Oportunidades

A baixa representatividade feminina em cargos de alto escalão é uma realidade que precisa ser enfrentada. Programas de aceleração de carreira, combinados com políticas de recrutamento inclusivas, podem corrigir esse desequilíbrio no longo prazo.

Considerações finais

Promover o desenvolvimento da liderança feminina é investir no futuro das organizações. Ao adotar estratégias de equidade, estimular a inovação e combater barreiras culturais, as empresas não apenas fortalecem sua performance, mas também constroem uma cultura de trabalho mais justa, inclusiva e sustentável.



**COMISSÃO NAS FÉRIAS
ENTENDA OS DIREITOS E OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR**

Um erro comum de interpretação é acreditar que o pagamento da média de comissões nas férias exime o empregador de quitar as comissões do mês em que o empregado está afastado. Isso não procede.

As comissões são parte integrante do salário, classificadas como parcelas variáveis que devem compor todas as verbas trabalhistas. Isso significa que o trabalhador tem direito a recebê-las corretamente no cálculo de férias, 13º salário e demais incidências legais.

Exemplo prático:

Um vendedor com salário fixo de R\$ 2.000,00 e média de comissões de R\$ 1.000,00 terá direito a férias de R\$ 3.000,00, acrescidas do 1/3 constitucional. As comissões não "substituem" o pagamento do mês, mas integram a remuneração total.

Como calcular a média das comissões

O cálculo deve ser feito com base nos 12 meses que antecedem o período de férias. O empregador soma todas as comissões recebidas no período e divide pelo número de meses trabalhados, obtendo a média.

Exemplo prático:

Se em 12 meses o empregado recebeu R\$ 12.000,00 em comissões, a média mensal será de R\$ 1.000,00. Esse valor será somado ao salário fixo para formar a base de cálculo das férias.

Incidência nas férias e outras verbas

A média das comissões deve ser adicionada ao salário fixo para cálculo da remuneração das férias, já incluindo o adicional constitucional de 1/3.

Além disso, o mesmo critério deve ser aplicado no 13º salário e em eventuais verbas rescisórias, assegurando que o trabalhador não seja prejudicado.

Exemplo prático:

Um empregado que ganha R\$ 2.000,00 fixos + média de R\$ 1.000,00 em comissões receberá R\$ 4.000,00 de 13º salário (R\$ 3.000,00 + 1/3 de R\$ 1.000,00).

Responsabilidade do empregador

Para evitar erros e riscos trabalhistas, o empregador deve:

- Registrar corretamente na folha: As comissões precisam ser lançadas e integradas ao salário mensal.
- Cumprir a legislação (CLT, art. 142): A lei garante expressamente a inclusão da média de comissões no cálculo das férias.
- Prevenir ações judiciais: O descumprimento desse direito pode levar o empregado a ingressar com reclamações trabalhistas para cobrar diferenças.

Exemplo prático:

Se um empregador calcula as férias considerando apenas o salário fixo e ignora as comissões, o trabalhador pode acionar a Justiça do Trabalho e receber, além das diferenças salariais, correção monetária e juros.

Conclusão

O pagamento da média de comissões nas férias não substitui o salário variável do mês, mas o complementa, garantindo que o trabalhador usufrua seu descanso sem perda financeira.

Cumprir corretamente essa regra não é apenas uma obrigação legal, mas também uma demonstração de respeito ao colaborador, fortalecendo a relação de confiança entre empresa e empregado.