



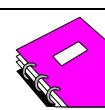
Legislação



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 açãoar 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.