

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 056

15/07/2025

Sumário:

- 13º SALÁRIO - PAGAMENTO - É PERMITIDO EFETUAR EM PARCELA ÚNICA?
- RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS - REVELIA - QUANDO O RÉU NÃO SE DEFENDE
- VIGILÂNCIA CORPORATIVA - FERRAMENTA DE PROTEÇÃO E RESPONSABILIDADE



13º SALÁRIO - PAGAMENTO É PERMITIDO EFETUAR EM PARCELA ÚNICA?

O 13º salário é uma obrigação legal prevista pelas Leis nº 4.090/1962 e 4.749/1965, além do Decreto nº 57.155/1965, que regulamentam sua forma e prazos de pagamento. Apesar de ser comum vermos as empresas realizando o pagamento em duas parcelas, existe a possibilidade de quitação em parcela única, desde que sejam respeitados os prazos previstos em lei.

Quando o pagamento em parcela única é permitido?

É possível efetuar o pagamento do 13º salário em parcela única, contanto que seja realizado integralmente até o dia 30 de novembro. Esse procedimento é uma alternativa permitida pela legislação, desde que respeitado o prazo.

Exemplo prático:

Uma empresa decide pagar o valor total do 13º salário de todos os seus colaboradores no dia 15 de novembro. Essa conduta está dentro da lei, pois o pagamento ocorreu antes do prazo final de 30 de novembro.

Como funciona o pagamento em duas parcelas?

Caso a empresa prefira seguir a forma mais tradicional, o pagamento deve ser feito da seguinte forma:

Primeira parcela: deve ser paga entre fevereiro e novembro, obrigatoriamente até o dia 30 de novembro. Essa parcela corresponde a 50% do valor total.

Segunda parcela: deve ser paga até o dia 20 de dezembro, momento em que são realizados os descontos legais, como INSS e imposto de renda, se houver.

Exemplo prático:

Uma empresa paga a primeira parcela do 13º salário no dia 10 de outubro e a segunda parcela no dia 15 de dezembro. Nesse caso, houve irregularidade, pois o prazo final para a segunda parcela é 20 de dezembro, e o pagamento foi feito antes desse prazo. Está correto.

Cuidados importantes

É importante destacar que pagar o 13º salário integralmente apenas em dezembro é ilegal. Essa prática descumpra o que determina a legislação e pode gerar passivos trabalhistas e multas para a empresa.

O que o trabalhador pode fazer se não receber

Caso o pagamento do 13º salário não seja feito dentro dos prazos legais, o trabalhador deve:

Procurar primeiramente o setor de Recursos Humanos da empresa para buscar uma solução interna;

Se o problema não for resolvido, pode acionar o sindicato da categoria ou registrar denúncia no Ministério do Trabalho.

Exemplo prático:

Um trabalhador não recebeu a primeira parcela até 30 de novembro. Ele procurou o RH da empresa, mas não obteve resposta. Nesse caso, ele pode procurar o sindicato da categoria ou registrar denúncia no Ministério do Trabalho, que fiscalizará a situação.

Conclusão

Seja em parcela única ou em duas parcelas, o importante é que o 13º salário seja pago no prazo previsto em lei. Esse é um direito garantido ao trabalhador, e cabe ao empregador respeitar rigorosamente esses prazos para evitar problemas legais.



RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS - REVELIA QUANDO O RÉU NÃO SE DEFENDE

Na prática da gestão de recursos humanos, é essencial compreender o que significa a revelia no processo trabalhista. Revelia ocorre quando a empresa (ré), mesmo tendo sido regularmente citada, deixa de apresentar defesa. Isso pode acontecer por não comparecer à audiência ou por não apresentar contestação escrita. Como consequência, presume-se verdadeira a versão dos fatos apresentada pelo autor da ação (normalmente, o trabalhador), e o réu perde prazos importantes no processo, podendo levar ao julgamento antecipado do pedido.

Por exemplo: imagine que um ex-empregado ajuíza ação alegando que trabalhou sem registro por dois anos. Se a empresa, apesar de notificada, não comparece à audiência, a Justiça do Trabalho poderá considerar verdadeira essa alegação por conta da revelia.

Entendendo a notificação e as consequências da falta de resposta

No processo trabalhista, a notificação é, em geral, enviada pelos correios com aviso de recebimento (AR). É por meio dela que a empresa toma ciência da existência da ação e da necessidade de apresentar defesa, seja por contestação escrita, seja por comparecimento à audiência.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina que a ausência da empresa na audiência implica revelia e confissão quanto aos fatos apresentados pelo trabalhador. No entanto, para que isso ocorra, a notificação deve ser válida – ou seja, comprovada a entrega no endereço correto. É importante destacar que, segundo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), sem notificação válida não há revelia.

Por exemplo, se uma filial foi fechada e a notificação foi enviada para esse endereço, a empresa poderá pedir o cancelamento da revelia ao comprovar que não recebeu a comunicação.

Efeitos da Revelia: O que a empresa pode perder

A revelia traz efeitos bastante severos para a empresa, como:

Presunção de veracidade: os fatos narrados pelo trabalhador são presumidos como verdadeiros, exceto se forem incompatíveis com provas documentais já nos autos ou se dependerem de perícia técnica.

Exemplo prático: um trabalhador alega ter recebido salários menores do que o registrado. Se houver holerites comprovando o pagamento correto, o juiz poderá não aplicar a presunção.

Perda de prazos processuais: a empresa revel perde o direito de praticar atos processuais relevantes, como apresentar novos documentos ou recorrer.

Julgamento antecipado: em muitos casos, o juiz pode decidir apenas com base nas alegações do trabalhador, sem precisar aguardar a produção de provas.

Intimação da sentença: mesmo que revel, a empresa deve ser intimada da sentença, salvo se a citação tiver ocorrido por edital ou por outra forma ficta, sem advogado constituído.

A importância de monitorar notificações e garantir a defesa

É fundamental que as empresas mantenham um controle interno eficiente para receber e encaminhar imediatamente as notificações judiciais aos seus advogados. Isso permite analisar o caso, levantar documentos, preparar testemunhas e formular uma defesa técnica adequada.

A ausência de defesa, por si só, aumenta significativamente o risco de condenação integral, incluindo valores elevados por verbas trabalhistas, indenizações e multas.

Exemplo prático: uma empresa que deixa de apresentar defesa pode ser condenada a pagar horas extras, adicional de insalubridade e outros direitos, mesmo que tivesse provas para contestar essas alegações.

Observações importantes sobre a revelia

Apesar das consequências graves, há exceções e detalhes importantes:

O juiz pode determinar produção de provas mesmo em caso de revelia, principalmente se o tema exigir conhecimento técnico, como em perícias sobre insalubridade.

Caso seja necessário alterar a petição inicial após a revelia, o reclamante precisa do consentimento do réu ou nova notificação para garantir o contraditório.

Se a notificação for inválida (endereço incorreto ou entrega não comprovada), a revelia pode ser anulada.

Prevenção é a melhor estratégia

Para evitar prejuízos causados pela revelia, a empresa deve investir em processos internos que garantam o correto recebimento e controle das notificações judiciais. Contar com assessoria jurídica especializada e agir com rapidez são medidas fundamentais para proteger os interesses da organização e evitar condenações que poderiam ser evitadas.



**VIGILÂNCIA CORPORATIVA
FERRAMENTA DE PROTEÇÃO E RESPONSABILIDADE**

Atualmente, muitas empresas utilizam o monitoramento eletrônico por meio de câmeras para proteger não apenas o patrimônio, mas também os próprios colaboradores e clientes. Essa prática é especialmente útil em locais amplos, onde a presença exclusiva de vigilantes não seria suficiente nem economicamente viável.

Por exemplo, em um centro de distribuição com diversas docas de carga, as câmeras ajudam a fiscalizar simultaneamente vários pontos estratégicos, identificando situações como tentativas de furto, acessos não autorizados e até incidentes operacionais, como o manuseio incorreto de empilhadeiras.

Segurança x Privacidade: Encontrando o equilíbrio

É importante lembrar que, segundo o art. 2º da CLT, cabe ao empregador adotar medidas para garantir a segurança e a boa execução dos serviços, incluindo o uso de câmeras. Contudo, esse direito não é ilimitado: a liberdade e a privacidade dos colaboradores devem ser preservadas.

O monitoramento deve focar em áreas de circulação e trabalho coletivo, como almoxarifado, recepção, fábrica ou corredores. Instalar câmeras em locais sensíveis como banheiros, vestiários ou salas de trocas viola direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, podendo gerar indenizações elevadas por danos morais.

Revistas e Vistorias: Cuidados no procedimento

Assim como ocorre com a revista pessoal de colaboradores, o monitoramento precisa ser realizado de forma ética, sem constranger ou expor os envolvidos. Um procedimento recomendado é realizar vistorias por sorteio ou em caráter geral, sempre na presença de mais de um responsável, como um membro do RH ou segurança.

Por exemplo, se houver suspeita de que algo foi guardado de forma irregular em armários, o ideal é que o próprio colaborador abra e mostre o conteúdo, sem exposição desnecessária. Isso evita acusações de discriminação ou abuso de autoridade.

Política Interna: Transparência é essencial

Para reduzir riscos trabalhistas, a empresa deve documentar sua política de monitoramento e comunicar isso claramente no ato de admissão. Essa comunicação deve incluir:

- Locais monitorados e objetivo do monitoramento;
- Critérios para instalação de câmeras;
- Procedimentos para vistoria de armários ou gavetas.

Assim, todos saberão, desde o início, que determinados espaços são passíveis de monitoramento e inspeção, desde que exclusivamente para proteção do ambiente de trabalho.

Respeito à imagem: Uso restrito de gravações

As imagens gravadas pelas câmeras devem ser acessadas apenas por pessoal autorizado (normalmente segurança ou jurídico) e, se necessário, apresentadas às autoridades policiais. É fundamental jamais compartilhar essas imagens com terceiros ou expor em redes sociais, sob risco de responsabilização civil e criminal da empresa.

Por exemplo, se houver registro de um furto, o correto é fornecer as imagens apenas à polícia, e não divulgar entre os demais colaboradores ou em aplicativos de mensagens.

Atenção ao excesso: Quando o monitoramento vira risco

O uso inadequado das câmeras pode gerar custos elevados para a empresa. Em casos de suspeita, às vezes é melhor desligar um colaborador sem justa causa do que insistir em provas obtidas de forma ilegal, que podem resultar em condenações trabalhistas muito superiores ao valor do objeto furtado.

Por outro lado, quando o monitoramento é feito de maneira correta, a gravação pode servir como prova legítima para aplicação de justa causa, demonstrando claramente a falta grave cometida pelo colaborador.

Conclusão: Monitorar sim, mas com respeito

O monitoramento eletrônico é um importante aliado na segurança do ambiente corporativo. No entanto, deve ser utilizado com critérios técnicos e respeito aos direitos individuais. O RH, junto ao departamento jurídico, tem papel fundamental na criação

de políticas claras e na orientação de todos os envolvidos, evitando abusos e mantendo o equilíbrio entre segurança e dignidade no trabalho.