

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 085	24/10/2025

Sumário:

- **TRABALHO EM DOMICÍLIO - DEVERES E CUIDADOS ESSENCIAIS DO EMPREGADOR**
- **HORAS EXTRAS - COMISSIONISTA - ENTENDENDO OS DIREITOS E AS FORMAS DE APURAÇÃO**
- **CONCILIAÇÃO ENTRE MATERNIDADE E CARREIRA- DESAFIOS E CAMINHOS PARA O EQUILÍBRIO PROFISSIONAL E PESSOAL**



TRABALHO EM DOMICÍLIO DEVERES E CUIDADOS ESSENCIAIS DO EMPREGADOR

O trabalho em domicílio, também conhecido como teletrabalho ou home office, não isenta o empregador de suas responsabilidades legais. A empresa deve assegurar ao colaborador todos os direitos trabalhistas e financeiros, idênticos aos concedidos aos empregados que atuam presencialmente.

Pagamento de verbas:

Mesmo à distância, o empregado tem direito a salário mensal, férias remuneradas, 13º salário e depósitos de FGTS, conforme prevê a CLT. Nenhum desses direitos pode ser suprimido sob a justificativa de o trabalho ser realizado fora da sede da empresa.

Equiparação salarial:

Um analista que trabalha de casa, executando as mesmas funções e com a mesma produtividade que um colega no escritório, deve receber salário equivalente. O princípio da isonomia salarial deve ser respeitado para evitar discriminação e passivos trabalhistas.

Controle de jornada:

Caso o contrato de trabalho preveja controle de jornada, é dever da empresa monitorar o tempo de trabalho do empregado. Isso pode ser feito por meio de sistemas digitais, aplicativos de ponto eletrônico ou relatórios automáticos de login e logout.

Exemplo prático: uma empresa de call center pode utilizar um software que registre o horário de conexão e desconexão do colaborador, assegurando o respeito às pausas legais e à carga horária diária.

Remuneração por produção:

Nos casos em que o trabalho é pago por produção — como na costura de roupas ou montagem de peças em casa — o empregador deve fornecer toda a matéria-prima necessária e calcular corretamente DSR, férias e 13º salário com base na média de produção do período.

Estrutura e recursos para o trabalho remoto

Garantindo condições adequadas de execução das atividades

Para que o colaborador exerça suas funções de maneira eficiente e segura, o empregador precisa oferecer os recursos e equipamentos necessários.

Fornecimento de equipamentos:

Cabe à empresa disponibilizar computador, celular, softwares, periféricos e demais itens indispensáveis à atividade desempenhada. Além disso, deve garantir que os equipamentos sejam configurados adequadamente e com suporte técnico disponível.

Custo de energia e internet:

A CLT não impõe uma obrigação direta de custeio desses serviços, mas é recomendável que a empresa avalie a concessão de ajuda de custo ou reembolso parcial, principalmente quando o trabalho remoto é uma exigência empresarial.

Exemplo: uma empresa pode fixar um valor mensal de R\$ 100,00 como auxílio para cobrir despesas com internet e energia elétrica, formalizando isso no contrato.

Segurança, saúde e bem-estar no ambiente domiciliar

Prevenção e cuidados além do escritório

Mesmo em casa, o empregador tem deveres quanto à segurança e saúde ocupacional do trabalhador. Acidentes domésticos que ocorram durante o expediente podem ser reconhecidos como acidente de trabalho, desde que relacionados à atividade profissional.

Ergonomia:

É fundamental orientar o trabalhador sobre postura, iluminação, altura da cadeira e pausas regulares. Sempre que possível, a empresa deve fornecer mobiliário ergonômico, como cadeira adequada e suporte para notebook.

Treinamento:

Deve-se oferecer capacitação periódica sobre ergonomia, uso correto de equipamentos, segurança de dados e boas práticas de saúde.

Exemplo: um treinamento online sobre pausas ativas e alongamentos pode reduzir significativamente queixas de dor lombar e lesões por esforço repetitivo.

EPIs e exames ocupacionais:

Quando o trabalho envolver riscos específicos (como ruído, esforço físico ou exposição visual intensa), o empregador deve fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e realizar exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, conforme as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho.

Segurança da informação:

Com o aumento do home office, cresce também a necessidade de proteger dados corporativos. A empresa deve adotar políticas internas de segurança digital, treinar os funcionários e cumprir as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Exemplo: exigir autenticação em dois fatores para acesso ao sistema interno é uma prática eficaz de proteção.

Aspectos contratuais e formais

Formalização correta para evitar conflitos trabalhistas

A formalização do trabalho remoto é essencial para assegurar clareza nas relações e prevenir questionamentos futuros.

Contrato de trabalho:

O contrato deve especificar expressamente o regime de teletrabalho, a responsabilidade pela manutenção dos equipamentos, e eventuais ajudas de custo com despesas de internet, energia e mobiliário.

Termo de adesão:

Quando a migração para o trabalho remoto ocorre após o início do contrato, é recomendável que ambas as partes assinem um termo de adesão detalhando as condições, prazos e obrigações. Esse documento complementa o contrato e oferece segurança jurídica para ambas as partes.

Exemplo prático: uma empresa pode firmar um termo com o funcionário informando que o home office será realizado três vezes por semana, com fornecimento de notebook e reembolso de R\$ 80,00 mensais de energia.

Responsabilidade e confiança no novo modelo de trabalho

O trabalho em domicílio representa uma evolução nas relações laborais, mas traz consigo deveres e responsabilidades claras para o empregador. Garantir a igualdade de direitos, a infraestrutura adequada, a segurança física e digital e a formalização contratual não são apenas obrigações legais — são ações que fortalecem a confiança, a produtividade e a sustentabilidade das relações de trabalho.

Empresas que se adaptam de forma responsável ao home office colhem não apenas eficiência operacional, mas também maior engajamento e satisfação de seus colaboradores.



HORAS EXTRAS - COMISSIONISTA ENTENDENDO OS DIREITOS E AS FORMAS DE APURAÇÃO

O comissionista puro é aquele que recebe apenas comissões, sem salário fixo mensal. Por essa razão, entende-se que o valor das horas normais já está embutido nas comissões, pois elas remuneram todo o tempo de trabalho. Assim, em caso de horas extras, o trabalhador tem direito somente ao adicional, que deve ser de no mínimo 50% sobre o valor da hora.

Exemplo prático:

Imagine que um vendedor receba R\$ 4.400,00 em comissões no mês e tenha trabalhado 220 horas.

Valor da hora normal: $R\$ 4.400 \div 220 = R\$ 20,00$

Adicional de 50%: $R\$ 20,00 \times 50\% = R\$ 10,00$

Se ele fez 10 horas extras, o cálculo será: $10 \times R\$ 10,00 = R\$ 100,00$

Portanto, o valor das horas extras a ser pago será de R\$ 100,00, apenas referente ao adicional, já que as comissões já cobrem o pagamento das horas normais.

Comissionista Misto – Combinação de fixo e variável

Como calcular corretamente a hora extra quando há salário fixo e comissões

O comissionista misto recebe parte fixa (salário-base) e parte variável (comissões). Por isso, o cálculo das horas extras é dividido:

- Sobre a parte fixa, paga-se a hora normal mais o adicional;
- Sobre a parte variável (comissões), aplica-se somente o adicional.

Exemplo prático:

Um vendedor recebe R\$ 2.200,00 fixos e mais R\$ 2.200,00 de comissões, totalizando R\$ 4.400,00 no mês, com 220 horas trabalhadas e 10 horas extras.

Parte fixa:

Valor da hora: $R\$ 2.200 \div 220 = R\$ 10,00$

Hora extra (100% da hora + 50% adicional): $R\$ 10,00 \times 1,5 = R\$ 15,00$

10 horas extras: $10 \times R\$ 15,00 = R\$ 150,00$

Parte variável:

Valor da hora: $R\$ 2.200 \div 220 = R\$ 10,00$

Apenas o adicional (50%): $R\$ 10,00 \times 0,5 = R\$ 5,00$

10 horas extras: $10 \times R\$ 5,00 = R\$ 50,00$

Valor total das horas extras: $R\$ 150,00$ (fixo) + $R\$ 50,00$ (comissões) = $R\$ 200,00$

Esse modelo garante que o trabalhador seja remunerado de forma justa, respeitando a proporcionalidade entre salário fixo e variável.

Horas Extras integradas às comissões

A aplicação da Súmula 340 do TST na prática

De acordo com a Súmula 340 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), as comissões integram a base de cálculo das horas extras. Isso significa que, ao calcular o valor do adicional, deve-se considerar o total recebido em comissões no mês. Essa regra evita que o trabalhador tenha perdas salariais e garante transparência nos cálculos.

Banco de Horas e compensação de jornada

Alternativas legais para gestão de horas extras

Empresas podem optar pelo banco de horas ou pela compensação de jornada, permitindo que o colaborador compense as horas extras com folgas futuras. Essa prática é comum em empresas de vendas, nas quais os períodos de maior movimento podem exigir jornadas mais longas.

Exemplo:

Se um vendedor trabalhar 2 horas a mais em um sábado, ele pode compensar esse tempo saindo mais cedo em outro dia da semana, desde que o acordo esteja formalizado.

Teletrabalho e controle de jornada

Horas extras também podem ocorrer fora do ambiente físico da empresa

Mesmo no teletrabalho (home office), o comissionista pode ter direito a horas extras se houver controle da jornada. Isso ocorre quando a empresa utiliza sistemas digitais, registros de login, relatórios de produtividade ou metas diárias que permitem comprovar a duração do trabalho.

Por exemplo, se o vendedor remoto precisa estar conectado em uma plataforma de vendas das 9h às 18h, com pausas controladas, o empregador mantém o poder de fiscalizar a jornada — e, portanto, há possibilidade de pagamento de horas extras.

Transparência e justiça na remuneração do comissionista

O correto cálculo das horas extras do comissionista, seja ele puro ou misto, é essencial para garantir equilíbrio entre produtividade e valorização do trabalho. Gestores de RH devem dominar essas regras para evitar passivos trabalhistas e manter a confiança dos colaboradores.

Além disso, a clareza na explicação dos critérios e o registro adequado das horas trabalhadas são práticas que fortalecem a relação entre empresa e empregado, promovendo um ambiente de trabalho mais ético e transparente.



CONCILIAÇÃO ENTRE MATERNIDADE E CARREIRA- DESAFIOS E CAMINHOS PARA O EQUILÍBRIO PROFISSIONAL E PESSOAL

A conciliação entre maternidade e carreira é uma realidade que exige reflexão e ações concretas tanto das mulheres quanto das organizações. No contexto atual, muitas profissionais enfrentam barreiras que dificultam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mas também encontram alternativas e estratégias eficazes para lidar com essas situações. Como gestores de Recursos Humanos, é fundamental compreender essas dinâmicas para promover ambientes mais justos, inclusivos e sustentáveis.

A sobrecarga e a dupla jornada – O peso invisível da rotina feminina

Um dos maiores desafios enfrentados pelas mulheres é a sobrecarga resultante da dupla jornada. Além de exercerem suas funções profissionais, muitas ainda são responsáveis por grande parte das tarefas domésticas e cuidados com os filhos. Essa rotina pode causar desgaste físico e emocional, afetando o desempenho no trabalho e a qualidade de vida.

Exemplo prático:

Imagine uma colaboradora que, após uma jornada de oito horas, ainda precisa cuidar da casa e acompanhar os deveres escolares dos filhos. Sem apoio, ela tende a se sentir esgotada e menos produtiva. Empresas que oferecem horários flexíveis ou programas de apoio à parentalidade (como creches conveniadas ou auxílio-babá) conseguem reduzir essa sobrecarga e manter suas profissionais engajadas.

Preconceito e estigma – Barreiras sutis que afetam oportunidades

Muitas mães ainda enfrentam o preconceito velado no ambiente corporativo. Há gestores que presumem que, após a maternidade, a profissional estará menos comprometida ou disponível, o que pode levar à exclusão de projetos importantes ou retardamento de promoções.

Exemplo prático:

Uma colaboradora deixa de ser considerada para uma viagem de negócios sob o argumento de que “deve querer ficar mais perto do bebê”. Esse tipo de suposição reforça estereótipos e prejudica o desenvolvimento de talentos femininos. Cabe ao RH promover treinamentos sobre vieses inconscientes e políticas que garantam igualdade de oportunidades.

Falta de flexibilidade – O obstáculo da rigidez organizacional

Horários fixos, metas excessivas e exigência de presença física constante dificultam a vida de mães que buscam equilíbrio. A falta de flexibilidade acaba resultando em absenteísmo, rotatividade e até abandono da carreira.

Exemplo prático:

Empresas que adotam modelos híbridos ou horários ajustáveis permitem que mães levem filhos à escola ou participem de consultas médicas sem prejuízo à produtividade. A confiança e o foco em resultados, e não em horas presenciais, tornam o ambiente mais humano e eficiente.

Culpa parental – O dilema entre ser mãe e profissional

A culpa é um sentimento recorrente entre mães que acreditam não estar presentes o suficiente na vida dos filhos ou que se cobram por não manter o mesmo desempenho profissional de antes. Essa autocrítica constante pode gerar ansiedade e baixa autoestima.

Exemplo prático:

É comum ouvir mães dizendo: “Não estou dando o meu melhor nem no trabalho nem em casa”. Para lidar com isso, é essencial incentivar ações de bem-estar emocional, como programas de saúde mental e rodas de conversa internas, que permitam o compartilhamento de experiências e a redução do sentimento de culpa.

Reinserção profissional – O retorno que exige apoio e sensibilidade

Após a licença-maternidade, muitas mulheres enfrentam dificuldades de reinserção. Mudanças tecnológicas, reorganizações internas ou simples falta de acolhimento tornam o retorno desafiador.

Exemplo prático:

Empresas que implementam planos de reintegração — com treinamentos de atualização, acompanhamento psicológico e adaptação gradativa da carga horária — demonstram respeito e valorização do talento feminino, evitando a evasão de profissionais qualificadas.

Caminhos e estratégias para uma jornada mais equilibrada

Contar com uma rede de apoio (família, amigos, colegas ou grupos de mães) é essencial para compartilhar responsabilidades e reduzir a pressão. Além disso, empresas podem criar comunidades internas de mães e pais, fortalecendo o senso de pertencimento.

Delegar e priorizar – O segredo da gestão do tempo e da mente

Aprender a delegar tarefas domésticas e priorizar o que realmente importa é uma forma de aliviar a sobrecarga. Autocuidado, descanso e lazer não são luxo, mas necessidades para manter a saúde mental e o desempenho profissional.

Exemplo prático:

Uma mãe que reserva um tempo semanal para atividades físicas ou hobbies tende a apresentar maior produtividade e equilíbrio emocional. RHs podem estimular isso por meio de programas de qualidade de vida.

Definir limites – O poder do “não” equilibrado

Estabelecer limites claros entre vida pessoal e profissional é fundamental. Aceitar todas as demandas, tanto familiares quanto corporativas, leva ao esgotamento. Ter uma agenda realista e comunicar suas prioridades é um ato de autocuidado e profissionalismo.

Empresas inclusivas – Ambientes que acolhem a diversidade de papéis

Organizações que valorizam a diversidade e inclusão tendem a reter mais talentos. Políticas como licença parental estendida, horários flexíveis e cultura de resultados demonstram respeito à maternidade e fortalecem a imagem institucional.

Autoconhecimento – O equilíbrio começa de dentro

Por fim, o autoconhecimento é essencial para compreender limites, reconhecer conquistas e evitar a autossabotagem. Mulheres que se conhecem melhor conseguem traçar metas realistas e lidar de forma mais saudável com as demandas do trabalho e da maternidade.

Maternidade e carreira: um equilíbrio possível

Conciliar maternidade e carreira não é uma tarefa simples, mas é possível quando há apoio mútuo entre profissionais e empresas. A responsabilidade não deve recair apenas sobre as mulheres — cabe às organizações criar condições que favoreçam o equilíbrio, respeitem as diferenças e promovam a igualdade de oportunidades.