

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 086	28/10/2025

Sumário:

- AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS - NOVEMBRO/2025
- 13º SALÁRIO - 2025 - GENERALIDADES
- TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO - ENTENDENDO AS DIFERENÇAS NA PRÁTICA



AGENDA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS NOVEMBRO/2025

DIA 02	<u>FERIADO - FINADOS</u> De acordo com a Lei nº 662, de 06/04/49, alterada pela Lei nº 10.607, de 19/12/02, DOU de 20/12/02, é considerado feriado nacional nesta data.
DIA 06	<u>SALÁRIOS - PAGAMENTO AOS EMPREGADOS</u> Salvo condições mais favoráveis previstas na convenção ou acordo coletivo da categoria profissional, até esta data, as empresas deverão efetuar o pagamento de salários aos seus empregados, relativo ao mês de competência anterior (Art. 459 da CLT). De acordo com a Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o empregador doméstico poderá pagar a remuneração devida ao empregado até o 7º dia do mês seguinte ao da competência. Essa alteração teve efeitos a partir de 03/2024, data de início da arrecadação por meio da prestação dos serviços digitais de geração de guias.
DIA 10	<u>COMPENSAÇÃO DE HORAS SEMANAIS - FERIADO DIA 15 DE NOVEMBRO - SÁBADO</u> Observar que o feriado recairá no sábado. Assim, os empregados sujeitos ao regime de compensação semanal para o descanso no sábado, deverão trabalhar na semana de 10 a 14 em regime de horas normais (sem o resíduo de horas de compensação). Exemplo: Se a jornada semanal é de 44 horas, deverão trabalhar apenas 7:20 hs p/dia. Se a jornada semanal é de 40 horas, a jornada diária será de apenas 6:40 hs. E assim sucessivamente. Sobre o assunto, consulte outras opções (horas extras, banco de horas, etc. no acordo ou convenção coletiva da

	categoria profissional, caso esteja previsto.
DIA 14	<u>ESOCIAL - TRANSMISSÃO DE INFORMAÇÕES</u> Até esta data, empresas abrangidas pelo calendário de obrigações do eSocial, deverão transmitir informações relativas ao mês de competência anterior (eventos periódicos). EVENTOS PERIÓDICOS • Informações folhas de pagamento contendo as remunerações devidas aos empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais, bem como os correspondentes totais, base de cálculo e valores devidos de contribuições previdenciárias, contribuições sociais de que trata a Lei Complementar nº 110, de 2001, contribuições sindicais, FGTS e imposto sobre a renda; • Informações de folha de pagamento contendo os pagamentos realizados a todos os trabalhadores, deduções e os valores devidos do imposto de renda retido na fonte; • Informações relacionadas à comercialização da produção rural pelo segurado especial e pelo produtor rural pessoa física, com as correspondentes deduções, bases de cálculo e os valores devidos e retidos. Nota 1: Observar outras atividades previstos nos eventos não periódicos. Nota 2: De acordo com a Nota Orientativa S-1.0 de 04/2021, publicado no site do eSocial, o prazo de entrega foi dilatado para o dia 15, durante o período de implantação. As empresas do grupo 1 podem enviar os eventos S-2220 e S-2240 (informações que ocorrerem de 08/06/2021 até 30/09/2021) até 15/10/2021. INFORMAÇÕES SOBRE PROCESSOS TRABALHISTAS A obrigatoriedade do envio de informações sobre processos trabalhistas no eSocial foi adiada novamente. Agora, as empresas devem começar a prestar essas informações a partir de outubro de 2023. Anteriormente, o início da obrigatoriedade estava previsto para abril, depois mudou para julho. Detalhes no RT 077/2023.
DIA 14	<u>EFD-REINF</u> Criada pela Instrução Normativa nº 1.701, de 14/03/17, DOU de 16/03/17 (RT 022/2017), trata-se de uma Obrigação Acessória integrante do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) que deve ser entregue mensalmente por algumas pessoas físicas e jurídicas que, entre outros, contratam e prestam serviços mediante cessão de mão de obra, recolhem a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB). Via de regra, o que abrange retenções ou contribuições previdenciárias, mas não está relacionado com a folha de pagamento, deve ser informado na REINF, que é enviado até o 15º dia útil do mês subsequente. Portanto, esta obrigação é de responsabilidade exclusiva do setor Fiscal/Contábil, não se relacionando com o Depto. Pessoal/RH. PROCEDIMENTOS A PARTIR DE SETEMBRO DE 2023 A partir de setembro de 2023, inicia a obrigatoriedade dos eventos da série R-4000. A EFD-Reinf será responsável pela apuração do IRRF sobre serviços tomados, contribuições sociais retidas na fonte (PIS, COFINS e CSLL) sobre pagamentos efetuados, e IRRF sobre aluguéis pagos à pessoa física. A Instrução Normativa nº 2.133, de 27/02/23, DOU de 01/03/23 (RT 018/2023), prorrogou o prazo de início de obrigatoriedade dos eventos da série R-4000 para 21/09/23.
DIA 15	<u>FERIADO - PROCLAMAÇÃO DA REPÚBLICA</u> De acordo com a Lei nº 662/49, é considerado feriado nacional nesta data.
DIA 19	<u>FGTS - SISTEMA DIGITAL</u> Recolher até esta data, junto ao banco depositário, o FGTS relativo a 8% sobre as remunerações pagas na folha de pagamento do mês anterior. Deve-se ainda considerar a 1ª parcela do 13º salário pagas junto com as férias e os afastados por acidente de trabalho, serviço militar e salário-maternidade. FGTS DIGITAL - CRONOGRAMA 18/08/2023 - Liberação do ambiente de testes em Produção Limitada. 19/08/2023 - Integração com base de dados do eSocial para empresas do grupo 1. 23/09/2023 - Integração com base de dados do eSocial para empregadores dos demais grupos.

	10/11/2023 - Fim do período de testes em Produção Limitada. até 29/02/2024 - Preparação do sistema para entrada em produção. a partir de 01/03/2024 - Entrada em produção efetiva e substituição dos sistemas Caixa. O FGTS Digital utilizará informações do eSocial para simplificar e agilizar o recolhimento do FGTS, eliminando burocracias e redução de erros nas declarações. Portanto, o FGTS Digital será alimentado pelas informações do eSocial, o que significa que as informações prestadas pelos funcionários no eSocial serão a base de cálculo do FGTS. RECOLHIMENTO De acordo com o Art. 15 da Lei nº 8.306/90, alterada pela Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o recolhimento deverá ocorrer até o 20º dia de cada mês. O recolhimento dos valores devidos ao FGTS será feito exclusivamente através do PIX, proporcionando maior facilidade e agilidade. As empresas devem preparar seus sistemas bancários para essa forma de pagamento. Mais detalhes no RT 075/2023. MULTA DO FGTS E AO FGTS RESCISÓRIO O prazo para recolhimento do FGTS decorrente da rescisão contratual e da indenização compensatória (art. 18 da Lei nº 8.036/1990), não sofreu alteração. O empregador segurado especial ou microempreendedor individual (MEI), o recolhimento ocorrerá por meio da Guia do FGTS Digital – GFD, a ser gerada pelo sistema FGTS Digital. PROCESSO TRABALHISTA - DESLIGAMENTOS A PARTIR DE 01/03/2024 Até que ocorra a internalização dos eventos de processo trabalhista (S-2500) pelo FGTS Digital, para trabalhadores com processo trabalhista sem registro prévio no eSocial e com reconhecimento judicial do vínculo e desligamento a partir de 01/03/2024, caso exista definição judicial para recolhimento da multa do FGTS, o empregador deverá enviar previamente o evento de admissão S-2200 e o evento de desligamento S-2299, para que o FGTS Digital seja sensibilizado e permita o recolhimento da multa por este sistema. Continua a obrigatoriedade de envio do evento S-2500 com o campo "indContr" = "S" e com as verbas reconhecidas dentro do processo trabalhista. A Portaria MTE nº 240/2024 definiu que os recolhimentos de FGTS decorrentes de Reclamatórias Trabalhistas devem ocorrer via guias SEFIP 650/660 até que a nova funcionalidade esteja disponível no FGTS Digital. Essa exceção se refere aos recolhimentos de valores MENSAIS de FGTS reconhecidos no processo trabalhista, pois as guias do tipo "SEFIP" permitem apenas esse tipo de recolhimento. O recolhimento da multa do FGTS é realizado pela GRRF normal, pois não existe uma GRRF específica para processos trabalhistas. Com a implantação do FGTS Digital, não será possível a emissão de GRRF para desligamentos ocorridos a partir de 01/03/2024, ficando disponível apenas para desligamentos anteriores (até 29/02/2024).
DIA 19	<u>EMPREGADOR DOMÉSTICO - SIMPLES DOMÉSTICO</u> Até esta data, o empregador doméstico deverá recolher o "Simples Doméstico", por meio de um documento único de arrecadação (DAE), gerado pelo eSocial, relativo a competência do mês anterior. O documento único de arrecadação inclui: INSS do empregado doméstico (8% a 11%) e contribuição patronal (8%); contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho (0,8%); FGTS (8%); pagamento da indenização compensatória (3,2%); e IRRF. Cópia deste documento deverá ser entregue ao empregado doméstico. O recolhimento de tributos e depósitos deverão ser efetuados mediante utilização do aplicativo disponibilizado no Portal do eSocial (Lei Complementar nº 150, de 01/06/15, DOU de 02/06/15 / Portaria Interministerial nº 822, de 30/09/15, DOU de 01/10/15). De acordo com a Lei nº 14.438, de 24/08/22, DOU de 25/08/22, o empregador doméstico poderá recolher as referidas contribuições até o 20º dia do mês seguinte ao da competência, a partir de 03/2024. data de início da arrecadação por meio da prestação dos serviços digitais de geração de guias . 13º SALÁRIO A partir de 09/12/15, de acordo com a Portaria Interministerial nº 1, de 08/12/15, DOU de 09/12/15 (RT 099/2015), o recolhimento das contribuições incidentes sobre o 13º salário, deverá ocorrer até o dia 7 do mês de janeiro do período seguinte ao de apuração (antes era até o dia 20 do mês de dezembro do período de apuração), utilizando-se o Documento de Arrecadação eSocial - DAE.

	A versão 2 do Manual de Orientação ao Empregador está disponibilizado no site da CAIXA, www.caixa.gov.br, opção "download" (Circular nº 693, de 24/09/15, DOU de 28/09/15).
DIA 19	<u>INSS - CONTRIBUINTE INDIVIDUAL - RECOLHIMENTO</u> O contribuinte individual, que no mês de competência anterior, não atingiu a remuneração total equivalente ao valor do salário mínimo, deverá recolher até esta data, a complementação da contribuição de 20% incidente sobre a diferença entre o limite mínimo e a remuneração efetivamente percebida. Também nesta data, deverá ser recolhido a contribuição complementar de 9% caso pretenda contar o tempo de contribuição, para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição ou de contagem recíproca do tempo de contribuição. O recolhimento complementar deverá ser feito nos códigos de pagamento usuais do contribuinte individual. A Portaria nº 230, de 20/03/20, DOU de 23/03/20 (RT 024/2020), dispôs sobre a complementação da contribuição do segurado a partir de novembro de 2019.
DIA 19	<u>INSS - RECOLHIMENTO</u> Até esta data deverá ser recolhido, sem acréscimos legais, a guia de recolhimento do INSS, relativo ao mês de competência anterior. DCTFWEB Com a integração do eSocial e EFD-Reinf, as contribuições sociais previdenciárias passaram a ser recolhidas por meio de DARF, gerado no sistema DCTFWeb (Instrução Normativa nº 1.701, de 14/03/17 / Instrução Normativa nº 1.787, de 07/02/18). Empresas que, ainda não estejam sujeitas ao sistema DCTFWeb, continuam recolhendo através da GPS. ACIDENTE DO TRABALHO - SAT - A PARTIR DE 01/07/20 A partir da competência julho/2020, observar novas alíquotas de Acidente do Trabalho - SAT. Consulte o RT 053/2020 (Anexo V do RPS/99, alterado pelo Decreto nº 10.410, de 30/06/20, DOU de 01/07/20). RECLAMATÓRIA TRABALHISTA A contribuição proveniente de reclamatória trabalhista deverá ser recolhida sempre no dia 2 do mês seguinte ao da liquidação da sentença. PROCESSO TRABALHISTA NO ESOCIAL Os eventos de processos trabalhistas começam a ser transmitidos a partir do dia 1º de outubro de 2023 para todos os empregadores do eSocial: pessoas jurídicas e pessoas físicas (inclusive empregador doméstico e segurado especial). O recolhimento dos tributos será feito pela DCTFWeb. A partir do dia 1º de outubro de 2023, tem início o novo evento do eSocial: Processo Trabalhista. Por meio dele, o empregador lançará as informações relativas aos acordos e decisões proferidas nos processos que tramitam na Justiça do Trabalho. Para o cumprimento dessas obrigações, foram criados mais quatro novos eventos no eSocial para o envio detalhado de informações. São eles: S-2500 – Processo Trabalhista; S-2501 – Informações de Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista; S-3500 – Exclusão de Eventos – Processo Trabalhista; S-5501 – Informações Consolidadas de Tributos Decorrentes de Processo Trabalhista. Devem ser informados os processos que tenham decisões condenatórias ou homologatórias de acordo, que se tornem definitivas (decisões contra as quais não cabe mais recurso) a partir de 1º de outubro de 2023, ainda que o processo tenha se iniciado antes. Devem informar os dados dessas decisões todos os empregadores, pessoas físicas ou jurídicas, inclusive os empregadores domésticos, MEIs e segurados especiais. Recolhimento dos tributos Até então, os débitos das contribuições previdenciárias e as contribuições sociais devidas a terceiros decorrentes das reclamatórias trabalhistas eram declarados na GFIP e recolhidos por meio de GPS. Contudo, a partir do dia 1º

	de outubro, esses débitos serão declarados na DCTFWeb, com recolhimento por meio de DARF numerado. Importante observar que ainda deverão ser utilizadas GFIP e GPS para as decisões terminativas condenatórias ou homologatórias proferidas pela Justiça do Trabalho até a data de 30 de setembro de 2023, ainda que o recolhimento seja efetuado após 1º de outubro de 2023.
DIA 19	<u>IRRF - ASSALARIADOS E OUTROS - RECOLHIMENTO</u> Até esta data, deverá ser recolhido o IRRF de assalariados, autônomos, pró-labore, fretes e carretos, e outros, retidos no mês anterior. RECOLHIMENTO - PROCEDIMENTOS A PARTIR DE MAIO/2023 A partir do período de apuração de maio de 2023 (mês de ocorrência dos fatos geradores), o IRRF decorrente de rendimentos do trabalho, informado no eSocial, passou a ser declarado na DCTFWeb (códigos de receitas 0561, 0588, etc.). Ao serem declarados na DCTFWeb, esses códigos de receita não devem mais ser informados no Programa Gerador da DCTF (PGD). Além disso, passam a ser pagos por meio de DARF numerado emitido pela própria DCTFWeb. Nota: A Instrução Normativa nº 2.137, de 21/03/23, DOU de 24/03/23 (RT 024/2023), alterou a Instrução Normativa nº 2.005/2021.
DIA 20	<u>DIA DA CONSCIÊNCIA NEGRA</u> Nesta data comemora-se o "Dia Nacional da Consciência Negra". Não é feriado nacional. Mas, poderá ser municipal ou estadual de acordo com os costumes de cada região. Assim, recomenda-se consultar a prefeitura local (câmara ou no setor jurídico), certificando-se sobre a referida data. Nota: A Lei Estadual Nº 17.746, de 12/09/23, DOE (Diário Oficial do Estado) de 13/09/23, instituiu, no âmbito do Estado de São Paulo, o dia 20 de novembro de cada ano, Dia Estadual da Consciência Negra, como feriado estadual.
DIA 28	<u>DCTFWEB</u> Até esta data, deverá ser apresentado a DCTFWeb relativo a competência do mês anterior. Trata-se de uma obrigação acessória digital de caráter declaratório, tendo-se por objetivo confessar débitos de contribuições previdenciárias e destinadas a terceiros. O sistema tem a função de integrar os dados do "eSocial" e do "EFD-Reinf" em um único local. Assim, até esta data, empresas abrangidas pelo calendário de obrigações (veja RT 098/2018), deverão conferir as informações e fazer a transmissão ao sistema DCTFWeb. Após isso, será possível gerar o DARF previdenciário para o recolhimento, que substituiu a GPS. Portanto, para o cumprimento desta obrigação, se faz necessário o trabalho em conjunto entre o Depto. Pessoal/RH (eSocial) e o setor Fiscal/Contábil (EFD-Reinf). DISPENSADOS DA OBRIGAÇÃO Estão dispensados da obrigação de apresentar a DCTFWeb, entre outros: os contribuintes individuais que não têm trabalhador segurado do RGPS que lhes preste serviços; os segurados especiais; os produtores rurais pessoa física não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma; os segurados facultativos; os MEI, quando não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma. EMPRESA SEM MOVIMENTO É necessário o envio do evento S-1299 (eSocial) e o evento R-2099 (EFD-Reinf) e transmitir a declaração SEM MOVIMENTO na data da primeira obrigação e mantendo-se sem movimento no ano em curso, deverá repetir no mês de janeiro de cada ano. RETIFICAÇÃO DE DECLARAÇÕES As alterações das informações prestadas em DCTFWeb, nas hipóteses em que admitida, será efetuada mediante apresentação de DCTFWeb retificadora. O direito de pleitear a retificação extingue-se em 5 anos contados a partir do 1º dia do exercício seguinte ao qual se refere a declaração. PENALIDADES

	A empresa que deixar de apresentar a DCTFWeb no prazo fixado ou que a apresentar com incorreções ou omissões será intimado a apresentar declaração original, no caso de não apresentação, ou a prestar esclarecimentos, nos demais casos, estará sujeito às seguintes multas: • 2% ao mês calendário ou fração, incidentes sobre o montante das contribuições informadas na DCTFWeb, ainda que integralmente pagas, no caso de falta de entrega dessa declaração ou entrega após o prazo, limitada a 20%; • R\$ 20,00 para cada grupo de 10 informações incorretas ou omitidas. A multa mínima a ser aplicada será de R\$ 200,00, no caso de omissão de declaração sem ocorrência de fatos geradores; ou R\$ 500,00, nos demais casos. As multas serão reduzidas em 50%, quando a declaração for apresentada após o prazo, mas antes de qualquer procedimento de ofício; ou em 25%, se houver a apresentação da declaração no prazo fixado na intimação. 13º SALÁRIO Além da DCTFWeb a ser apresentada mensalmente, deverá ser transmitida a DCTFWeb Anual, até o dia 20 de dezembro de cada ano, para a prestação de informações relativas aos valores pagos aos trabalhadores a título de 13º salário. Este prazo, caso recaia em dia não útil, o prazo será antecipado para o dia útil imediatamente anterior. Nota: A DCTFWeb é apresentada mensalmente, até o dia 15 do mês seguinte ao da ocorrência dos fatos geradores, sendo antecipado para o dia útil imediatamente anterior quando esta data recair em dia não útil. A DCTFWeb substitui a GFIP como instrumento de confissão de dívida e de constituição do crédito previdenciário. PRAZOS PARA FATOS GERADORES A PARTIR DE 2025 A Instrução Normativa nº 2.248, de 05/02/25, DOU de 07/02/25 (RT 011/2025), trouxe mudanças significativas no Módulo de Inclusão de Tributos (MIT) e na Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTFWeb). <u>Prazo de Entrega da DCTFWeb - Fatos Geradores de Janeiro de 2025</u> Excepcionalmente, o prazo de entrega da DCTFWeb para os fatos geradores de janeiro de 2025 fica prorrogado para o último dia útil do mês de março de 2025. <u>Períodos Subsequentes</u> Para os períodos subsequentes, o prazo de entrega será o último dia útil do mês subsequente ao fato gerador.
DIA 28	<u>13º SALÁRIO/2025 - 1ª PARCELA - PAGAMENTO</u> Até esta data, deverá ser efetuado o pagamento da 1ª parcela do 13º salário, isto é, 50% do valor do salário devido em outubro. Deverá ser antecipado para sexta-feira, caso não haja expediente normal de trabalho no sábado. Mais detalhes nesta edição. ADMITIDOS APÓS JANEIRO: Nos casos proporcionais, o cálculo será de 50% sobre o total de avos, adquirido durante o ano-calendário, calculados sobre os salários de outubro (Decreto nº 57.155, de 03/11/65, art. 3º); ATRASO DO PAGAMENTO: O atraso no pagamento, acarreta à empresa, multa equivalente a 160 UFIR, por empregado prejudicado (Lei nº 7.855/89). Uma segunda multa é aplicada, a favor do empregado, quando este constar em cláusulas da Convenção/Acordo Coletivo da categoria.
DIA 28	<u>SALÁRIO-FAMÍLIA - COMPROVANTE DE FREQUÊNCIA ESCOLAR</u> Até esta data, a empresa deverá recepcionar o comprovante de frequência escolar, de todos os funcionários beneficiários pelo salário-família (menor a partir de 7 anos de idade e/ou no caso de menor inválido que não frequenta à escola por motivo de invalidez, deverá ser apresentado atestado médico que confirme esse fato). Detalhes no RT 083/2024. Nota: A empresa deverá suspender o pagamento do salário-família, caso o funcionário não apresente o respectivo documento. Fds.: Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99; Decreto nº 3.265, de 29/11/99, DOU de 30/11/99; Instrução Normativa nº 4, de 30/11/99, DOU de 02/12/99.
DIA 28	<u>FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO - FAP 2025 - VIGÊNCIA 2026 - CONTESTAÇÃO</u> Termina nesta data o prazo para contestar perante o Conselho de Recursos da Previdência Social da Secretaria de Previdência, o FAP atribuído aos estabelecimentos. A contestação deverá ser exclusivamente por meio eletrônico,

	através de formulário que será disponibilizado nos sítios da Previdência e da RFB. A contestação deverá versar, exclusivamente, sobre razões relativas a divergências quanto aos elementos previdenciários que compõem o cálculo do FAP. Veja mais detalhes no RT 077/2025 (Portaria Interministerial nº 10, de 10/09/25, DOU de 24/09/25). As contestações ao FAP atribuído aos estabelecimentos poderão ser feitas por meio eletrônico no período de 01 a 30 de novembro as quais serão analisadas exclusivamente pelo Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS), conforme previsto na Lei nº 13.846, de 18/06/19. Para a vigência 2025, foi suprimido o efeito suspensivo das contestações, mantendo-o para os recursos apresentados pelas empresas.
--	---

Nota: Dia Nacional da Consciência Negra

Trata-se de um feriado municipal ou estadual de acordo com os costumes de cada região. Sendo assim, não haverá expediente bancário.

De acordo com o Ato Declaratório Executivo CODAC Nº 16, de 27/04/20, da Coordenação-Geral de Arrecadação e Cobrança, que divulgou a Agenda Tributária do mês de maio de 2020, mencionou o seguinte:

(...)

Art. 1º - (...)

§ 1º - Em caso de feriado estadual ou municipal, a data prevista na Agenda Tributária para o cumprimento da obrigação deverá ser antecipada ou prorrogada de acordo com a legislação específica de cada tributo.

(...)

Assim, por analogia, se o dia 20 não houver expediente bancário, o recolhimento deverá ser efetuado até o dia útil imediatamente anterior.



13º SALÁRIO - 2025 GENERALIDADES

PARCELAS

A gratificação natalina paga-se em até duas parcelas para empregados que recebem pelo salário fixo (mensalistas, horistas, diaristas, etc.). Em até três parcelas para empregados que recebem pelo salário variável (comissionistas, tarefeiros, pecistas, etc.).

Para casos de salário misto, isto é, para empregados que recebem fixo + variável, paga-se o fixo em duas parcelas e variável em até três parcelas, porém juntas.

PRAZOS DE PAGAMENTO

- 1ª parcela, paga-se até o dia 28/11/2025;
- 2ª parcela, até o dia 19/12/2025; e
- 3ª parcela, até o dia 09/01/2026.

ATRASSO NO PAGAMENTO

O atraso no pagamento do 13º salário, em qualquer das parcelas, acarreta à empresa as seguintes multas:

- multa administrativa de 160 UFIR, por empregado prejudicado, dobrada no caso de reincidência (Lei nº 7.855/89, art. 3º, I);
- mais multa pela Convenção/Acordo Coletivo a favor do empregado, caso esteja previsto.

13º SALÁRIO INTEGRAL E PROPORCIONAL

- INTEGRAL: para empregados admitidos desde o dia 17 de janeiro, quando tenham trabalhado por mais de 14 dias em todos os meses do ano.
- PROPORCIONAL: para empregados admitidos a partir do dia 18 de janeiro, a base de 1/12 avos, computando-se somente os meses trabalhados, a fração igual ou superior a 15 dias.

MÊS ADQUIRIDO

Entende-se como mês adquirido, os dias trabalhados, a fração igual ou superior a 15 dias, dentro do próprio mês.

Sobre os dias trabalhados, dentro de um mesmo mês, desconta-se as faltas injustificadas, isto é, aquelas descontadas no pagamento de salários do empregado.

A título de ilustração, o empregado que no mês de admissão trabalhou 17 dias e faltou 3 dias injustificadamente, não receberá a fração de 1/12 avos de 13º salário, relativo ao mês respectivo.

AFASTAMENTO POR AUXÍLIO-DOENÇA

O empregado afastado por motivo de auxílio-doença, recebe o 13º salário proporcional, relativo aos meses trabalhado, computando-se inclusive os primeiros 15 dias pago pela empresa. Já a partir do 16º dia do afastamento, ocorre a suspensão do contrato de trabalho e desta maneira a empresa não paga o 13º salário.

Caso o afastamento prolongar-se por mais de 6 meses, a Previdência Social, neste caso, pagará o 13º salário proporcional, relativo ao período de afastamento, a fração de 1/12 avos sobre o total do benefício recebido pelo empregado durante o ano.

Fds.: Lei nº 4.281/63 e Orientação de Serviço SSS-501.13, de 14/10/68, em combinação com o art. 54, II, da CLPS.

Jurisprudência aplicável:

Acórdão 1.785/70, da 2ª Turma do TST:

“Pode ser injusta a lei, porém é clara ao mandar calcular e declarar devida a gratificação apenas em relação aos meses de serviço prestado no ano correspondente. E, não só não trabalharam os empregados enquanto sob o regime de auxílio-doença, como não o poderiam desde que suspensos, “ex-lege”, nesse período, seus contratos de trabalho (art. 476, da CLT).”

AFASTAMENTO POR AUXÍLIO-ACIDENTÁRIO

O empregado afastado por motivo de acidente do trabalho, recebe normalmente pela empresa, o 13º salário relativo aos meses trabalhados, inclusive o período relativo ao afastamento. No entanto, deve-se observar a importância do 13º salário proporcional, relativo ao período de afastamento pagas pela Previdência Social. Neste caso, a empresa deverá somente complementá-la, evitando-se assim o duplo pagamento.

Fds.: Art. 120 do Decreto nº 3.048, de 06/05/99. Para efeito de férias, vide o art. 133, IV da CLT.

Enunciado nº 46, do TST:

“As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de férias e cálculo da gratificação natalina”.

AFASTAMENTO POR LICENÇA-MATERNIDADE

Até 31/08/2003 (*), a empregada afastada por motivo de licença-maternidade, durante os 120 dias, recebeu o respectivo benefício diretamente pela Previdência Social, inclusive o 13º salário relativo a este período, que é paga juntamente com a última parcela paga em cada exercício. Assim, a empresa não paga o 13º salário relativo ao afastamento. Por outro lado, independentemente de estar previsto ou não em Acordo ou Convenção Coletiva, a empresa deverá complementar a eventual diferença entre o salário percebido pela empregada em dezembro e o valor recebido pela Previdência Social.

A partir de 01/09/2003 (**), foi restabelecido o pagamento pela empresa diretamente à empregada gestante, efetivando-se a compensação na GPS. Assim, neste período, computa-se o tempo como se fosse trabalhado, não havendo nenhum critério em especial.

(*) Vigência da Lei nº Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99, regulamentado posteriormente pelo Decreto nº 3.265, de 29/11/99, DOU de 30/11/99.

(**) Vigência da Lei nº 10.710, de 05/08/03, DOU de 06/08/03, que alterou a Lei nº 8.213, de 24/07/91.

INTEGRAÇÃO DOS REFLEXOS NO 13º SALÁRIO

INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE:

São parcelas integrantes da remuneração do empregado e portanto devem ser computadas para efeito do cálculo do 13º salário. Note-se que o valor é devido em dezembro e portanto é incorreto calcular pelo sistema de média de valores.

ADICIONAL NOTURNO:

A Súmula do TST nº 60, determina a integração do adicional noturno no 13º salário, quando pagas com habitualidade. Se o empregado trabalhou durante o ano completo com percepção do adicional noturno, não há necessidade de se achar a média de horas, bastando acrescentar sobre o valor do 13º salário integral, o respectivo adicional.

HORAS EXTRAS:

A habitualidade do pagamento de horas extras integra no cálculo do 13º salário, é o entendimento da Súmula do TST nº 45:

“A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090/62.”

Nota: A média é achada em horas e não pelo valor pago.

GRATIFICAÇÃO:

A gratificação paga sobre qualquer espécie, também integra no 13º salário, quando pagas habitualmente. É o que determina a Súmula do TST nº 78:

“A gratificação periódica contratual integra o salário pelo seu duodécimo (1/12 avos por mês), para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da natalina da Lei nº 4.090/62.”

SALÁRIO-UTILIDADE:

Quando a outra parte é paga na remuneração em utilidades, a importância descontada, integra-se no cálculo do 13º salário. O Decreto nº 91.861/85, traz a tabela de percentuais para pagamento “in natura”.

FALTAS NÃO DESCONTÁVEIS NO 13º SALÁRIO

Todas as ausências do empregado, abonadas em seu pagamento de salário, via de regra, não se computam para efeito de pagamento do 13º salário.

As faltas abonadas ou legais estão relacionadas no art. 473 da CLT e Convenção/Acordo Coletivo dos trabalhadores de cada categoria profissional ou econômica.

Além desses, não se desconta no 13º salário: os primeiros 15 dias de afastamento por auxílio-doença ou acidente do trabalho; os primeiros 90 dias de prestação do serviço militar; afastamento de 120 dias de licença-maternidade (*); licença-remunerada; e outros.

() Observar critérios citados anteriormente (afastamento por licença-maternidade).*

Obs.: O tempo de afastamento para serviço militar ou sindical, não é computado para o pagamento do 13º salário, porque há suspensão no contrato de trabalho.

DESCONTOS NO 13º SALÁRIO

- Na 1ª parcela do 13º salário, desconta-se todos os adiantamentos efetuados por ocasião da concessão de férias do empregado. Este procedimento somente se aplica às empresas que pagaram a metade proporcional na ocasião da concessão de férias ao empregado. Por outro lado, as empresas que pagaram diretamente a metade integral, na ocasião em que foi concedido as férias, não haverá a necessidade de se fazer a referida complementação (acerto) no dia 30 de novembro, fazendo-o somente na ocasião em que se paga a 2ª parcela ao empregado.
- Na 2ª parcela desconta-se do empregado além da 1ª parcela, o INSS e IRRF.

- **INSS:** A base de cálculo do INSS sobre o 13º salário é separado das demais remunerações pagas no mês de dezembro. Portanto, o cálculo é individualizado e incidirá somente sobre o valor integral do valor do 13º salário e desconta-se na ocasião do pagamento da 2ª parcela (Art. 214, § 7º, do Decreto nº 3.048, de 06/05/99).
- **IRRF:** A base de cálculo do IRRF sobre o 13º salário - 2ª parcela, será o próprio valor, isoladamente, permitidas as deduções legais, utilizando-se a tabela do IRRF relativo ao mês de dezembro. No caso de pagamento de complementação do 13º salário, posteriormente pago ao mês fixado, o imposto deverá ser recalculado sobre o valor total dessa gratificação, utilizando-se a tabela vigente no mês da quitação. Do imposto apurado, será deduzido o valor do imposto retido anteriormente (Instrução Normativa nº 127, de 30/11/92, art. 6º).

QUADRO SINÓTICO

PARCELAS	PARA SALÁRIO FIXO	PARA SALÁRIO VARIÁVEL	PARA SALÁRIO MISTO
1ª parcela integral	Calcular a metade do salário fixo de outubro (Decreto nº 57.155/65, art. 3º)	Achar a média do período de janeiro a outubro e dividir por 2.	Fazer os 2 cálculos e somar os resultados.
1ª parcela proporcional	Multiplicar tantos avos, por mês adquirido, a partir da admissão, e dividir por 2.	Achar a média do período de admissão até outubro e dividir por 2.	Fazer os 2 cálculos ao lado e somar os resultados.
2ª parcela integral	Tomar o salário de dezembro e subtrair o valor da 1ª parcela.	Achar a média do período de janeiro a novembro e subtrair o valor da 1ª parcela.	Fazer os 2 cálculos e somar os resultados.
2ª parcela proporcional	Multiplicar tantos 1/12 avos por mês adquirido, do período de admissão até o mês de dezembro e subtrair o valor da 1ª parcela.	Achar a média do período de admissão até novembro e subtrair o valor da 1ª parcela.	Fazer os 2 cálculos e somar os resultados.
3ª parcela integral	não há.	Achar a média do período de janeiro até dezembro e subtrair os valores da 1ª e 2ª parcelas.	
3ª parcela proporcional	não há.	Achar a média do período da admissão até o mês de dezembro e subtrair a 1ª e 2ª parcelas.	

VENDEDORES - COMISSÕES

Segundo o Acordo Coletivo dos Vendedores, para cálculo da média de comissões para efeito do pagamento do 13º salário, deve-se verificar a aplicação da média de 6 ou 12 meses prevalecendo o maior resultado. No entanto, recomenda-se verificar a convenção/acordo do sindicato na respectiva região.

INTEGRAÇÃO DA MÉDIA DE HORAS EXTRAS E OUTROS ADICIONAIS

Visando simplificar algumas operações de cálculos, apresentamos a seguir um método pouco utilizado pelo Departamento Pessoal, para obter-se a média de horas extras e outros adicionais, à serem integralizadas no 13º salário.

Como é sabido, as horas extras por exemplo, não se calcula a média pelos valores, e sim pelas horas efetivamente trabalhadas durante o período-base.

Dessa maneira, se o empregado realizou as horas extras durante o período-base, sob um único adicional, então o cálculo é muito simples, pois é só achar a média aritmética simples, isto é, soma-se as horas extras durante o período-base e divide-se pelo número de meses efetivamente trabalhadas.

Por outro lado, quando o empregado realiza horas extras sob vários adicionais (50, 80, 100, 150%, etc.) o cálculo da média, uma à uma, seria um tanto trabalhoso e irracional.

Nesse caso, utiliza-se o método de cálculo pela “Média Aritmética Ponderada - MAP”.

A Média Aritmética Ponderada permite-nos achar simultaneamente, em apenas único cálculo, o percentual de todos os adicionais, de acordo com o número de horas realizadas.

Exemplo: um determinado empregado, realizou horas extras a base de: 50, 100, 150 e Adicional Noturno de 20%.

1º PASSO:

O primeiro passo é tabular os dados do período-base.

O período-base, que servirá de base para efeito de cálculo da média, será de janeiro a dezembro ou admissão a dezembro.

Tabulação de dados - Período janeiro a dezembro:

MÊS/ANO	HORAS EXTRAS 50%	HORAS EXTRAS 100%	HORAS EXTRAS 150%	AD. NOTURNO 20%
janeiro	7,0	8,0	2,0	248,0
fevereiro	12,0	1,0	-	192,0
março	4,0	-	-	32,0
abril	-	8,0	-	-
maio	12,0	-	-	-
junho	4,0	7,0	-	240,0
julho	5,0	7,0	1,0	248,0
agosto	1,0	2,0	-	192,0
setembro	2,0	1,0	-	124,0
outubro	9,0	2,0	-	96,0
novembro	1,0	8,0	2,0	24,0
dezembro	4,0	7,0	-	96,0
TOTAL	61,0	51,0	5,0	1.492,0

2º PASSO:

O segundo passo é obter o resultado das somas.

Multiplicando-se o total de horas pelos adicionais e somam-se os resultados, bem como de total de horas realizadas durante o período. Portanto temos:

TOTAL DE HORAS	X	ADICIONAIS	=	TOTAL
61,0	X	1.50	=	91,5
51,0	X	2.00	=	102,0
5,0	X	2.50	=	12,5
1.492,0	X	0.20	=	298,4
1.609,0		<= TOTAIS	=>	504,4

3º PASSO:

O terceiro passo é obter o percentual único ponderado.

Toma-se o valor do somatório do resultado, dividindo-se pelo total de horas. Portanto temos:

$$504,4 : 1.609,0 = 0.3135 \text{ ou seja } 31,35\%$$

Portanto, até aqui conhecemos o percentual único ponderado, dos adicionais de horas extras, bem como também do adicional noturno.

Resta-nos saber a média de horas anuais do período-base.

4º PASSO:

O quarto passo é obter a média anual de horas.

Toma-se o total do somatório de horas e divide-se por 12 meses.

$$1.609,0 : 12 \text{ meses} = 134,08 \text{ hs./centesimais}$$

Obs.:

Via de regra, a divisão será sempre por 12 meses, mesmo nos casos proporcionais, com menos de 12 meses de casa.

Exemplo: média de 7 meses, portanto 7/12 avos sobre a média, temos portanto:

$$\text{"x" horas : 7 meses} = \text{média de 1 mês}$$

7/12 avos sobre a média, temos:

(média : 12 meses) x 7 = média de hora de 7/12 avos.

O “7”, primeiro dividiu e depois multiplicou. Simplificando matematicamente é nulo. Resta apenas a divisão por 12.

Daí, porque, a regra manda dividir sempre por 12 meses.

5º PASSO:

O quinto passo é obter o valor da integração no 13º salário, à ser pago ao empregado.

Como já conhecemos o respectivo adicional, em percentual, e também a média anual de horas, resta-nos multiplicar o percentual (ou o índice) do adicional sobre o salário-hora e o resultado multiplicar sobre a média anual de horas.

Digamos, à título de exemplo que, o salário-hora seja de R\$ 10,00. Temos portanto:

R\$ 10,00 x 0,3135 = R\$ 3,14

R\$ 3,14 x 134,08 = R\$ 421,02

Portanto, R\$ 421,02 será o valor à ser integrado no 13º salário, que somado ao valor do 13º salário ficará assim:

R\$ 2.200,00 (R\$ 10,00 x 220 hs)

R\$ 421,02

R\$ 2.621,02 (valor do 13º salário à ser pago)

Como vimos, o exemplo foi destinado ao cálculo do 13º salário, porém da mesma maneira se aplica nos casos de férias (normais, indenizadas e proporcionais), DSR (base por semana), Aviso Prévio indenizado, etc., sempre obedecendo o período-base para cada uma delas, como vimos anteriormente no 1º passo.

Obs.: O presente método não se aplica quando a integração é feita com base em valores (R\$). Neste caso, aplica-se a regra da média aritmética simples.

TRIBUTAÇÃO SOBRE 13º SALÁRIO

INSS

A incidência tributária ocorre somente quando do pagamento ou crédito da 2ª parcela, ou na rescisão de contrato de trabalho, sobre o valor bruto da remuneração do empregado, sem a compensação dos adiantamentos pagos. Não incide contribuição sobre o 13º salário relativo ao aviso prévio indenizado (1/12 avos).

Nos casos de pagamento do 13º salário na rescisão de contrato de trabalho de dezembro, o recolhimento deverá ser efetuado junto a GPS normal relativo ao mês de competência do desligamento. Portanto, não sujeito ao recolhimento em GPS especial (Ordem de Serviço nº 136, de 13/12/95, DOU de 22/12/95).

A contribuição do empregado é calculada em separado da remuneração normal, mediante aplicação das alíquotas correspondentes à faixa salarial, inclusive quando se tratar de 13º salário proporcional na rescisão do contrato de trabalho.

Nota: Até a competência 07/97, a fração de 1/12 avos do 13º salário proporcional, quando pagas na rescisão de contrato de trabalho, em decorrência do Aviso Prévio indenizado (art. 487, § 1º da CLT), não havia a incidência do INSS (art. 37, § 9º, h, do Decreto nº 356, de 07/12/91 e Ordem de Serviço nº 136, de 13/12/95). No período de 01/08/97 a 10/12/97, esta parcela sofreu incidência (vigência da MP 1.523-7/97 e OS nº 170, de 20/08/97). De 11/12/97 até a presente data, não há incidência (vigência da Lei nº 9.528/97).

Compensação

A fração do 13º salário sobre o salário-maternidade, pago durante o ano-calendário, poderá ser compensado nas contribuições sociais previdenciárias devidas, exceto das destinadas a outras entidades ou fundos).

O cálculo é realizado da seguinte maneira:

- a) a remuneração correspondente ao 13º salário deverá ser dividida por 30;
- b) o resultado deverá ser dividido pelo número de meses considerados no cálculo da remuneração do 13º salário;
- c) em seguida, multiplique pelo número de dias de gozo de licença-maternidade no ano.

Fds.: Art. 115 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05

Ainda, poderão ser compensadas importâncias que a empresa tenha recolhido indevidamente, observado o limite de 30% do total do valor devido ao INSS nesta competência, inclusive a retenção de 11% sobre a NF (art. 31, Lei nº 8.212/91) (art. 195 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

DCTFWeb - DARF

Empresas obrigadas à declarar débitos e créditos previdenciários em DCTFWeb devem pagar os tributos com DARF, que deve ser emitido no próprio sistema da declaração, após a transmissão.

Recolhimento

A contribuição relativa ao 13º salário de empregados, deverá ser recolhida até o dia 20 de dezembro do respectivo ano-calendário (§ 1º, Art. 216, Decreto nº 3.048, de 06/05/99, DOU de 07/05/99).

Nota: Antecipa-se o vencimento para o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário no dia 20 (§ 1º, Art. 216, Decreto nº 3.048, de 06/05/99, DOU de 07/05/99).

Salários Variáveis

Caso haja pagamento de remuneração variável em dezembro, o pagamento das contribuições referentes ao ajuste do valor do 13º salário deve ocorrer na GPS da competência dezembro, considerando-se para apuração da alíquota da contribuição do segurado o valor total do 13º salário (art. 122 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

FGTS

Incidirá 8% sobre a base de cada uma das parcelas pagas à título de 13º salário.

Recolhimento

PARCELA	DATA DO PAGAMENTO	DATA DO RECOLHIMENTO
1ª	28/11/2025	19/12/2025
2ª	19/12/2025	20/01/2026
3ª	09/01/2026	20/02/2026

IRRF

Incidirá sobre o valor do 13º salário - 2ª parcela, isoladamente, conforme critérios já mencionados.

Recolhimento

De acordo com a Lei nº 11.196, de 21/11/05, DOU de 22/11/05, o recolhimento deverá ocorrer até o dia 20/01/26.

Preenchimento do DARF

O código para recolhimento é 0561.

EMPRESAS QUE ANTECIPARAM O 13º SALÁRIO DURANTE O ANO

A empresa que já pagou a 1ª parcela do 13º salário durante o ano e pretende pagar a 2ª parcela no mês de novembro, como ficará a tributação e recolhimento do mesmo?.

Via de regra, a quitação da 2ª parcela do 13º salário somente ocorrerá no dia 20 de dezembro, cujo o salário-base para efeito de cálculo será o de dezembro. Assim, qualquer pagamento efetuado até o dia 30 de novembro, é considerado 1ª parcela.

Mesmo que não ocorra nenhum aumento salarial, de novembro para dezembro, a empresa deverá elaborar a folha de pagamento relativo a 2ª parcela.

Dessa maneira, a tributação e recolhimento ficará organizada conforme a tabela abaixo:

TRIBUTAÇÃO	FATO GERADOR	DATA DE RECOLHIMENTO
INSS	Incidirá sobre a folha de pagamento de 20 de dezembro, e não de novembro.	19/12/2025
FGTS	Incidirá sobre o mês do pagamento. Isto é, se pago no mês de novembro, a competência será novembro.	19/12/2025
IRRF	Incidirá sobre a folha de pagamento de 20 de dezembro. Portanto, o pagamento efetuado em novembro, não haverá nenhuma incidência, mesmo que a intenção da empresa foi quitá-lo antecipadamente.	20/01/2026

EMPREGADO DOMÉSTICO - INSS

Sobre o valor do 13º Salário pago ao empregado doméstico incide a contribuição patronal + parcela do empregado, que é calculada em separado da remuneração do mês, mediante a aplicação da alíquota de 8, 9 ou 11%, de acordo com a tabela (Art. 120 - Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

Até 08/12/15 o recolhimento era efetuado até o dia 20 de dezembro, antecipando-se o prazo para o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário neste dia, juntamente com a competência novembro, utilizando-se de única GPS (Medida Provisória nº 284, de 06/03/06, DOU de 07/03/06 / Lei nº 11.324, de 19/07/06, DOU de 20/07/06).

A partir de 09/12/15, de acordo com a Portaria Interministerial nº 1, de 08/12/15, DOU de 09/12/15 (RT 099/2015), que alterou a Portaria Interministerial nº 822, de 30/09/15, DOU de 01/10/15, o recolhimento das contribuições previstas nos incisos I, II, e III do art. 34 da Lei Complementar nº 150, de 2015 (8% a 11% contribuição do empregado doméstico; 8% de contribuição patronal; e 0,8% de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho), incidentes sobre o 13º salário, deverá ocorrer até o dia 7 do mês de janeiro do período seguinte ao de apuração (antes era até o dia 20 do mês de dezembro do período de apuração), utilizando-se o Documento de Arrecadação eSocial - DAE.

*Lei Complementar nº 150, de 01/06/15, DOU de 02/06/15
Circular nº 693, de 24/09/15, DOU de 28/09/15
Portaria Interministerial nº 822, de 30/09/15, DOU de 01/10/15*

No caso de 13º Salário pago em rescisão de contrato de trabalho, a competência será a do mês da rescisão (Art. 125 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

As contribuições sociais incidentes sobre o 13º salário, proporcional aos meses de salário-maternidade, deverão ser recolhidas pelo empregador doméstico, mesmo que o benefício tenha sido pago diretamente pelo INSS à segurada (Instrução Normativa nº 971, de 13/11/09, DOU de 17/11/09, Art. 98).

DCTFWEB

Além da DCTFWeb a ser apresentada mensalmente, deverá ser transmitida a DCTFWeb Anual, até o dia 20 de dezembro de cada ano, para a prestação de informações relativas aos valores pagos aos trabalhadores a título de 13º salário. Este prazo, caso recaia em dia não útil, o prazo será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

Estão dispensados da obrigação de apresentar a DCTFWeb, entre outros:

- os contribuintes individuais que não têm trabalhador segurado do RGPS que lhes preste serviços;
- os segurados especiais;
- os produtores rurais pessoa física não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma;
- os segurados facultativos;
- os MEI, quando não enquadrados nas hipóteses previstas na referida norma.



**TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO
ENTENDENDO AS DIFERENÇAS NA PRÁTICA**

A transformação digital e a busca por qualidade de vida trouxeram novas formas de organização do trabalho. Nesse contexto, termos como teletrabalho e trabalho remoto passaram a fazer parte do vocabulário corporativo. Embora pareçam sinônimos, eles apresentam diferenças relevantes — especialmente do ponto de vista legal e administrativo. Conhecer essas distinções é essencial para evitar equívocos na gestão de pessoas e na elaboração de contratos de trabalho.

Trabalho Remoto - Liberdade de local e resultados

O trabalho remoto é o conceito mais amplo e flexível. Refere-se a qualquer atividade realizada fora das dependências da empresa, sem que haja a necessidade de um local fixo.

O foco está nos resultados entregues, e não na presença física. O colaborador pode exercer suas funções de qualquer lugar, como uma cafeteria, um espaço de coworking, outra cidade ou até outro país.

Um exemplo prático: imagine um analista de marketing digital contratado por uma empresa de São Paulo que decide passar um mês trabalhando do interior do Paraná. Desde que mantenha sua produtividade e cumpra as metas, sua condição de trabalho remoto é perfeitamente válida.

O ponto essencial é que esse formato depende de tecnologias de informação e comunicação — como e-mails corporativos, plataformas de videoconferência e sistemas de gestão online — para garantir a continuidade das atividades e a interação entre equipes.

Teletrabalho - Conceito legal e estrutura definida

Já o teletrabalho possui um enquadramento jurídico específico na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente após a Lei nº 14.442/22, que regulamentou o tema.

Ele também ocorre fora das dependências do empregador, mas com algumas características formais:

- O local de execução costuma ser fixo e previamente acordado, geralmente a residência do empregado.
- Deve constar expressamente no contrato de trabalho a modalidade de teletrabalho e as responsabilidades quanto ao uso de equipamentos, energia elétrica e internet.
- É possível incluir flexibilidade de horários, desde que respeitados os períodos de repouso e descanso previstos em lei.

Por exemplo, um programador contratado em regime de teletrabalho pode realizar suas atividades em casa, com horário variável, desde que atenda às entregas acordadas com o gestor e cumpra as obrigações contratuais.

Home Office - Uma modalidade específica de teletrabalho

O home office é uma forma particular de teletrabalho, caracterizada pela execução das atividades dentro da residência do trabalhador.

Apesar de muito usado no dia a dia, o termo "home office" não aparece expressamente na legislação trabalhista, sendo considerado uma variação prática do teletrabalho.

Um exemplo típico: uma assistente administrativa realiza suas funções diárias, como controle de planilhas e atendimento a fornecedores, diretamente de seu escritório doméstico, conectando-se com a empresa por plataformas digitais.

Nesse caso, aplicam-se as mesmas regras do teletrabalho, inclusive quanto à formalização contratual e à definição de responsabilidades sobre infraestrutura.

Gestão moderna e segurança jurídica

Compreender as diferenças entre trabalho remoto e teletrabalho é fundamental para empresas que buscam flexibilidade sem abrir mão da segurança jurídica.

Enquanto o trabalho remoto privilegia a mobilidade e o foco em resultados, o teletrabalho está mais estruturado legalmente, oferecendo diretrizes claras de responsabilidade e formalização.

Para o gestor de recursos humanos, a recomendação é definir claramente a modalidade no contrato e alinhar expectativas com o colaborador quanto à jornada, comunicação e uso de recursos. Assim, é possível combinar produtividade, satisfação e conformidade legal — pilares de uma gestão de pessoas moderna e eficiente.